

## Programa de Cooperación Bilateral:

Cinco Encuentros sobre: Trabajo Juvenil en las Zonas Rurales; Inserción Sociocultural de los jóvenes; Información, Formación; Empleo en torno al sector de la Administración Sociocultural; Intercambio de Experiencias y Gestión, coordinación y dinamización de la información Juvenil.

2. Sin perjuicio de las aportaciones económicas contempladas en la cláusula cuarta, apartados 1 y 2, las partes contribuirán a la ejecución de los programas con la infraestructura, recursos humanos y actividades siguientes:

## a) El Instituto de la Juventud:

Asistencia técnica sobre la metodología a utilizar en la realización de las actividades integrantes del programa objeto del Convenio y para el seguimiento y la evaluación del resultado.

Diseño de las actividades a que se refiere la cláusula tercera, a través de los servicios técnicos del propio Instituto.

## b) El Instituto Aragonés de la Juventud:

Aportar el personal directivo y monitores especializados que se requieren para la organización y ejecución de cada una de las actividades.

Aportar los medios materiales y las infraestructuras para el desarrollo de las actuaciones.

Aportar la información necesaria para la evaluación y seguimiento del desarrollo de las actuaciones objeto de este Convenio.

Cuarta.-El Instituto de la Juventud y el Instituto Aragonés de la Juventud, se comprometen a cofinanciar los programas objeto del presente Convenio, en los términos siguientes:

1. El Instituto de la Juventud contribuirá a financiar estos programas con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, del Programa 232A, Concepto 450, por un importe de //Ciento cuarenta y dos mil ochocientos cincuenta y ocho euros con setenta y dos céntimos// (142.858,72 euros)

1.1 Programa de Emancipación Juvenil: 56.797,13 euros.

1.2 Programas de Participación Voluntariado y Asociacionismo: 56.173,59 euros.

1.3 Programas de Información y Nuevas Tecnologías: 15.000,00 euros.

1.4 Programa de Cooperación Bilateral: 14.888,00 euros.

El INJUVE transferirá al Instituto Aragonés de la Juventud la cantidad señalada de la siguiente forma:

El setenta y cinco por ciento de esa cantidad a la firma del Convenio y el resto una vez cumplidas las obligaciones establecidas en el párrafo penúltimo del apartado siguiente.

2. El Instituto Aragonés de la Juventud contribuirá a financiar estos programas con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, epígrafe 2012/3231/226009, por un importe de Veintisiete mil novecientos sesenta y cuatro euros (27.964,00 euros), distribuidos entre los siguientes Programas:

2.1 Programa de Emancipación Juvenil : 6.500,00 euros.

2.2 Programas de Participación, Voluntariado y Asociacionismo: 14.964,00 euros.

2.3 Programas de Información y Nuevas Tecnologías: 3.500,00 euros.

2.4 Programa de Cooperación Bilateral: 3.000,00 euros.

3. El Instituto Aragonés de la Juventud remitirá al Instituto de la Juventud una Memoria trimestral, referida necesariamente al Programa de Emancipación Juvenil, así como una Memoria anual referida al resto de los programas, justificativas de lo estipulado en la Cláusula Tercera, apartado 2.b).

Los contenidos de ambos documentos serán diseñados por el Instituto de la Juventud, de acuerdo con las estipulaciones de la Cláusula Tercera, apartado 2.a).

El plazo para el envío de estos documentos será dentro del mes siguiente a la conclusión de cada uno de los periodos de referencia.

El cumplimiento de este compromiso será condición necesaria para la firma del Convenio en ejercicios posteriores.

Igualmente, el Instituto Aragonés de la Juventud, deberá de acreditar, mediante certificación de la Intervención delegada del Departamento de Servicios Sociales y Familia, que el importe total de los programas ha sido destinado al cumplimiento de su objetivo. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al Instituto de la Juventud.

Quinta.-En los espacios destinados a oficinas donde se desarrolle el Programa de Emancipación Joven, se dispondrá de forma visible un car-

tel que facilitará el Instituto de la Juventud, en el cual figurará «Oficina de Emancipación», su anagrama y los logos de las administraciones firmantes de este Convenio.

Asimismo, en todas aquellas acciones a que ese refiere el presente Convenio, que impliquen difusión, ya sea impresa o por cualquier otro medio, y en la que figure el logotipo del Instituto Aragonés de la Juventud, deberá incorporarse de forma visible el logotipo institucional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Juventud).

Sexta.-Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas en el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de la Administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la Comunidad Autónoma y otro por el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y dos representantes del Instituto Aragonés de la Juventud, para el ejercicio de las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.

B) Seguimiento y Evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.

C) Aprobación de la Memoria Justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de los designados por la Administración General del Estado, y actuará de Secretario quien designe el Instituto Aragonés de la Juventud, de entre sus representantes en aquélla. El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

## Séptima.

1. El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2006, salvo prórroga, si así lo acordaran, las partes firmantes del Convenio.

2. El incumplimiento total o parcial del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

a) El incumplimiento del presente Convenio imputable al Instituto Aragonés de la Juventud, obligará a reintegrar al Instituto de la Juventud las cantidades percibidas y no invertidas.

b) El incumplimiento imputable al Instituto de la Juventud dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

c) Cualquiera que sean las causas de resolución no afectarán al desarrollo y conclusión de las actividades en curso.

Octava.-El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa y se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Su régimen jurídico está regulado en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990 sobre Convenios de Colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de este Convenio serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.-La Directora General del Instituto de la Juventud, Leire Iglesias Santiago.-El Consejero de Servicios Sociales y Familia, J. Miguel Ferrer Górriz.

**12507**

*RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Exide España para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Iberica, S. L. (Código de Convenio n.º 9015282) que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2006 de una parte

por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## 2.º CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EXIDE ESPAÑA

**(Para todos los centros de trabajo de las empresas: Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica, S. L. en España. 01/04/2005-31/03/2008)**

*Texto del 2.º Convenio Colectivo de empresa para todos los centros de trabajo de las empresas sociedad española del acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica S. L. en España para el período 01/04/2005 al 31/03/2008*

El 2.º Convenio Colectivo de Grupo Parcial de Empresa, de Exide España, para todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. (en adelante Tudor) y Chloride Motive Power Ibérica S. L. (en adelante CMPI) en España, ha sido acordado por la comisión negociadora, formada de una parte, por los representantes de la dirección unitaria de ambas empresas, con poder suficiente para ello, y por otra, la mayoría de la parte social en la comisión negociadora del mismo, así como los delegados sindicales de las centrales sindicales representadas; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; como instrumento que facilite el afianzamiento de todos los centros de trabajo de las empresas Tudor y CMPI, de manera que esta norma colectiva facilite el alcance de los objetivos del Grupo Exide en España, en busca de la competitividad, la creación del nivel de empleo necesario y preocupándose de la estabilidad del mismo.

Dentro de los cambios organizativos en que se encuentra el Grupo Exide, se negocia y acuerda este convenio colectivo, destacando entre otros, la influencia de las siguientes causas:

- Que sea un convenio que contribuya a consolidar el crecimiento de la capacidad productiva de las fábricas.
- Que amplíe las posibilidades de atraer futuros proyectos y nuevos productos.
- Que sirva de soporte a las decisiones sobre nuevas inversiones, desarrollo industrial y creación de empleo en España.

Siguen siendo válidos los propósitos que animaron la firma del Pacto de Empresa de fecha 01/03/2002, para las fábricas de Tudor, y la adaptación del mismo al resto de centros de trabajo de las empresas de Tudor y CMPI, en un proceso de homogeneización y unificación que ahora se refleja en el contenido de este texto.

### CAPÍTULO I

#### Cláusulas generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional (objeto).*

En el presente convenio de Grupo Parcial de Empresa negociado entre la Dirección de Exide España, para sus empresas Tudor y CMPI y en representación de los trabajadores, la mayoría de la parte social en la Comisión Negociadora del mismo, así como los delegados sindicales de las centrales sindicales representadas; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales, por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dichas empresas y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Se mantienen los siguientes principios: el establecimiento de criterios individualizados de promoción profesional, la toma en consideración del cambio hacia el pleno empleo en el Mercado Laboral, el distinto perfil de los posibles candidatos, así como las reivindicaciones sociales. Se establecen mecanismos colectivos objetivos no dejándolo exclusivamente al arbitrio de la empresa; que consideren el desempeño profesional como la

aportación individual de cada trabajador a la consecución de los objetivos generales de la organización, mediante el eficaz desempeño de su trabajo; considerando como factores básicos del mismo, teniendo en cuenta nuestro modelo organizativo del trabajo: 1.º) el adiestramiento, especialización y polivalencia en los puestos de trabajo alcanzados con el paso del tiempo y experiencia en Exide; 2.º) la formación profesional como proceso continuo, permanente, específico y planificado, destinado a lograr que los empleados de la planta consigan el mejor desempeño de sus cometidos presentes y futuros; 3.º) desarrollo y aplicación participativa del sistema de organización del trabajo denominado «Palmada», recogido en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación a todos los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. y Chloride Motive Power Ibérica S. L., en España.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El objeto del presente convenio es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dichas empresas y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

El convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en los centros de trabajo de las empresas señaladas en el artículo anterior al tiempo de entrar en vigor, y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas dentro de su vigencia.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde el 01/04/05 al 31/03/08.

##### Artículo 5. *Denuncia y preaviso.*

De no denunciarse ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con tres meses de anticipación a la terminación de su vigencia, el presente convenio quedará automáticamente prorrogado por periodos anuales desde el uno de abril al treinta y uno de marzo del año siguiente, coincidiendo con los ejercicios fiscales de la compañía, actualizando automáticamente las condiciones económicas con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC), real, nacional publicado por el INE para el periodo de los doce meses precedentes.

##### Artículo 6. *Cómputo.*

Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada período anual.

A los efectos de confección de los recibos de salarios, se podrán integrar diferentes partidas o asignar a otras.

##### Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

##### Artículo 8. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras serán de aplicación a este convenio, si bien sus efectos podrán ser compensados y absorbidos siempre que lo permitan las propias disposiciones.

No podrán absorberse ni compensarse los pluses «ad personam», que serán considerados como condición más beneficiosa resultantes de la convergencia de convenios, expresamente reconocidos en comunicación individualizada a los interesados, salvo ascenso o acuerdo posterior a nivel individual. Asimismo estos pluses «ad personam» se actualizarán en los mismos porcentajes y periodos que los establecidos para el resto de condiciones económicas del convenio.

##### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare o invalide alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

## CAPÍTULO II

## Normas de organización

## Artículo 10. Organización y racionalización del trabajo.

La organización y racionalización del trabajo será facultad exclusiva de la dirección de cada empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y normativa interna de la empresa.

Ambas partes se comprometen y establecen como objetivo prioritario de este nuevo convenio, el alcanzar un uso ininterrumpido de la totalidad de las instalaciones, durante las 24 horas del día, para optimizar al cien por cien el uso de las instalaciones, con la consiguiente reducción del coste de los productos, amortizando las mismas en el menor plazo posible.

Para ello se instaurará un sistema organizativo del trabajo basado en ciclos permanentes y continuos, que abarcan varios turnos, días e incluso semanas, que denominaremos «Palmada», y que consiste básicamente en lo siguiente:

a) Las instalaciones (tanto las máquinas de uso individual, como las de «procesos en línea») no pararán, ni disminuirán su ritmo habitual de funcionamiento a lo largo de las 24 horas diarias, ni en los 5/7 días semanales dependiendo del tipo de jornada aplicable, salvo por necesidades de programación de la producción o averías de las mismas.

b) Los periodos de descanso (bocadillo, seguridad e higiene, comida, etc.) o los utilizados en necesidades personales, se cubrirán mediante sustituciones, rotaciones, solapes de los compañeros, o bien se acordará el momento de tales paradas.

c) No se podrá abandonar el puesto de trabajo en ningún momento, hasta que el mismo no esté debidamente cubierto por el medio establecido. En concreto, en los cambios de turno, no se podrá abandonar, aún llegado el momento de finalización del turno, hasta que no se encuentre el sustituto del turno siguiente, o el mando de la sección decida su sustitución, estableciéndose la «Doble Palmada» entre el trabajador entrante y saliente, que ocupan cada puesto de trabajo, como símbolo y manifestación de entregar el «testigo» del puesto, en perfecto funcionamiento, o indicando las posibles incidencias producidas, si las hubiera.

d) Las órdenes de fabricación no se ceñirán a un turno de trabajo, abarcando tantos turnos completos o parciales como sean necesarios, con el consiguiente aprovisionamiento permanente de materiales.

e) En los puestos manuales, es decir en los que la actividad a desarrollar, no viene marcada por el ritmo de una máquina o instalación, y que no están en el ámbito de una cadena de fabricación, se seguirá el mismo sistema organizativo y de trabajo indicado para el resto.

f) Cuando, por necesidades de programación o mantenimiento, el ciclo finalice con la terminación de un turno de trabajo, la instalación se parará a partir del toque de sirena de finalización del mismo.

g) Para facilitar el perfecto funcionamiento de este sistema productivo, se determinará puntualmente en cada equipo de trabajo:

La manera, frecuencia y momento de las labores de limpieza, engrase, mantenimiento y cambio de utillajes.

El procedimiento de cumplimentación de las hojas de trabajo y demás controles y estadísticas.

La calidad admisible y los límites de desperdicio.

h) Si, como consecuencia de lo estipulado en el apartado c), se prolongara la jornada de trabajo, este tiempo se considerará y se abonará como horas extraordinarias estructurales, de carácter voluntario.

i) Se asignará al personal de la plantilla, a los diferentes horarios establecidos, de acuerdo a las necesidades de servicio.

j) Productividad. Ambas partes se comprometen a estudiar, implantar y potenciar activamente el sistema de organización del trabajo «Palmada» para mejorar los sistemas establecidos de manera continua con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de los trabajadores en el puesto de trabajo, y firmando expresamente el documento adjunto al respecto.

## Artículo 11. Movilidad funcional.

Cuando las circunstancias lo requieran, y de común acuerdo con el Comité de Empresa, se establecerá la proporción de plantilla indirecta (empleados, subalternos y personal de mantenimiento), que temporalmente, y según las necesidades de la Planta, pasan a plantilla directa.

## CAPÍTULO III

## Condiciones de trabajo

## Artículo 12. Jornada de trabajo.

Se establece el siguiente modelo a aplicar a todos los centros de trabajo, respecto a las condiciones de trabajo en cuanto a jornada y su distribución:

- Jornada de presencia anual: 1.788,5 horas al año.
- Jornada efectiva de trabajo anual: 1.660,75 horas al año.
- Días de trabajo año: Los días de trabajo serán 219 en el año natural en todos los centros de trabajo

## Artículo 13. Horarios de trabajo.

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente convenio, los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Horario de trabajo a turnos: Se establecen los siguientes turnos, pudiendo acordarse otros a nivel de centro, según las necesidades organizativas:

	Entrada	Salida
1.º turno (TM) .....	06 horas	14 horas 10 minutos
2.º turno (TT) .....	14 horas	22 horas 10 minutos
3.º turno (TN) .....	22 horas	06 horas 10 minutos

- Horario de trabajo a jornada partida: Se establece el siguiente horario a jornada partida, pudiendo mantenerse o acordarse otro a nivel de centro según las necesidades organizativas:

08-17,25 ( $\pm 30'$ ), con descanso mínimo para la comida de 60' entre las 13h 00'-14h 30' que se definirá en calendarios laborales anuales de cada centro.

Con jornada reducida los viernes, resultante del ajuste en cómputo anual.

- Descansos: Se consideran periodos de descanso los indicados en los apartados 1) y 2) siguientes, que se disfrutarán, a mitad de la jornada aproximadamente, procurando que no afecte a la buena marcha de la producción y/o servicio:

1) Tiempo de almuerzo o bocadillo para el personal de horario a turnos y en los días de «jornada intensiva» del personal a jornada partida, que será de 15 minutos por jornada de trabajo en los turnos continuos superiores de 6 h/día.

2) El tiempo de comida para el personal de jornada partida, que será de 60 minutos, dentro de los cuales están incluidos los 15 minutos equivalentes al tiempo de bocadillo del personal con horario a turnos y 10 minutos que para higiene personal se establece en el punto siguiente. Los 35 minutos restantes no tienen la condición de trabajo efectivo ni son retribuidos.

- Tiempo para higiene personal: Se establecen dos periodos de 10 minutos cada uno de ellos, para limpieza e higiene personal. Uno inmediatamente antes del periodo de bocadillo o comida, y otro al final de la jornada:

1) Estos periodos se establecen para los productores que ocupen aquellos puestos de trabajo en los que concurren las circunstancias establecidas en los derogados artículos 138.8 de la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Vid. Disposición derogatoria única, ap. c. de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre) y la también derogada Orden de 9 de abril de 1.986, que aprueba el reglamento para la prevención del riesgo y protección de la salud de los trabajadores, por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el ambiente de trabajo.

2) No obstante, el personal que ocupa puestos de trabajo no englobados en el párrafo anterior, se les concede tales periodos como derecho «ad personam», en base a la jornada y horario que se les venía aplicando anteriormente, por lo que acabado el tiempo diario de trabajo efectivo, permanecerán 10 minutos más en el centro de trabajo, tiempo que dedicarán a su higiene o aseo personal.

## Artículo 14. Entrada y salida del trabajo.

Todo el personal de la empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada como comienzo de jornada, según los horarios



fijados en el artículo 13.º y no podrán abandonarlos, sin causa justificada, hasta la terminación de la jornada en el puesto de trabajo.

No obstante, en todos los puestos de trabajo en el que esté implementado el nuevo Sistema de Organización del Trabajo, denominado «Palmada», se estará en cuanto al abandono del puesto de trabajo, a lo establecido en el artículo 10.º del presente convenio.

La hora que regirá para todos los toques de sirena, registros y controles, será la del reloj central de los centros.

Tanto a la entrada como a la salida del personal, la Dirección del centro, o persona en quien delegue, podrá examinar los bultos, vehículos, etc., que lleven los productores, respetando las condiciones establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

Anualmente y antes del 20 de enero de cada año la Dirección de la Empresa junto con el comité de empresa de cada centro de trabajo elaborará el calendario laboral de dicho centro de trabajo de acuerdo con la jornada pactada en cómputo anual, considerando las necesidades organizativas del mismo.

Si en la fecha indicada en alguno de los centros no se ha establecido el calendario, se someterá a la opinión al respecto por escrito del Comité Intercentros.

El calendario se elaborará, respetando las siguientes premisas:

a) Procurar establecer el mayor número de «puentes», al objeto de evitar las pérdidas económicas y de calidad del producto, como consecuencia de las paradas y arranques de las instalaciones.

b) Durante la vigencia de este convenio y en base a la estacionalidad de la fabricación y venta de baterías, se podrá establecer 85 días de trabajo en el tercer cuatrimestre del año natural.

c) Se procurará ajustar de la mejor manera posible la distribución de los días de trabajo, de tal manera, que se trabajen 219 días en el año natural, y en el período 1 de Abril a 31 de Marzo del año siguiente, para no desviar los presupuestos y el ejercicio fiscal.

d) Para los departamentos comerciales y de servicios compartidos, la dirección de la empresa podrá autorizar la confección de calendarios «a la carta» por departamentos e individualmente, de tal manera que garantice el funcionamiento de servicio o departamento los 365 días del año.

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones se ajustarán a días de trabajo, estableciendo turnos rotatorios, y considerando los acuerdos que alcance la «Comisión de Flexibilidad» pero garantizando en todo caso la posibilidad de disfrutar 3 semanas consecutivas (15 días laborables hábiles o días de trabajo) entre los meses de julio, agosto y septiembre.

Se establece una cuarta semana de vacaciones colectivas en los restantes nueve meses (es decir, no se establecerá en los meses de julio-agosto-septiembre).

Una vez establecida esta cuarta semana los trabajadores de manera individual podrán solicitar el disfrute de cinco días de trabajo como de vacación a la carta durante ese mismo periodo de nueve meses. La empresa estudiará con criterios objetivos la aceptación de estas modificaciones individuales.

Los días de vacaciones se liquidarán sobre el promedio de lo obtenido en los tres meses últimos, incluido el plus de nocturnidad, pero exceptuando las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y de beneficios y resto de pluses variables: plus de festivos, plus de permanencia en el puesto de trabajo, prima de absentismo, incentivos redes comerciales y reciclado de baterías, etc.

Las vacaciones, siempre y cuando no hubiese sido posible su disfrute previo, se liquidarán en los finiquitos cuando se refieran a periodos inferiores al año natural; de manera proporcional con independencia de los días de trabajo efectivo incluidos en dicho periodo.

Los periodos de vacaciones totales o parciales, disfrutados fuera de los periodos generales del centro, se calcularán y ajustarán según los días de trabajo efectivo incluidos, con independencia de los festivos o vacantes que pudieran englobar.

Para las vacaciones de los contratados temporalmente, se considerará la jornada en cómputo plurianual ajustándola entre años naturales y su periodo de contratación.

#### Artículo 17. *Clases de días.*

Con el objeto de comprender con claridad los artículos siguientes distinguiremos:

1. Días naturales: son los 365 días del año.
2. Días festivos (inhábiles): son los domingos y fiestas laborales de carácter nacional, autonómico y local, establecidos de acuerdo al

artículo 37.2 de Estatuto de los Trabajadores, R. D. 2001/1.983, de 28 de julio y R. D. 1346/1.989, de 3 de noviembre.

3. Días laborables: son aquellos días del año que no se consideran festivos oficiales.

4. Días laborables hábiles o días de trabajo: son los días señalados como de trabajo en el calendario del Centro, incluidos los domingos o festivos a tenor de lo estipulado en el artículo 15.a).

5. Días vacantes (inhábiles): son aquellos días no festivos, ni de vacaciones, que siendo laborables, se han considerado como inhábiles a los efectos de ajustar la jornada en cómputo anual al calendario laboral del centro.

6. Días de vacaciones: ver artículo anterior.

Resumen calendario	Días de trabajo (219)
Días trabajo .....	219
Días festivos .....	66 (*)
Días vacaciones (sin incluir los festivos y vacantes de los periodos elegidos) .....	20
Días vacantes .....	60
Días naturales .....	365 (*)

(\*) Salvo que el año comience y termine en domingo, que serían 67 festivos y 59 vacantes y para los años bisiestos.

#### Artículo 18. *Jornadas con sistema de corretornos con descanso compensatorio.*

Corretornos: Por necesidades de producción, se podrá trabajar con el sistema de corretornos con descanso compensatorio, en todos los puestos de cada centro. Este sistema consiste en trabajar todos los días naturales necesarios en el proceso o servicio, de manera que los trabajadores del equipo roten entre sí y respecto a los días de la semana en que disfruten el descanso. Si no fuera posible establecer dicho descanso en dichas fechas, este tiempo se considerará horas extraordinarias estructurales y tendrán carácter voluntario. Descanso que se garantizará en todo caso.

#### Artículo 19. *Distribución irregular de la jornada (bolsa de horas).*

La jornada de trabajo básica es la regulada en el convenio y que distribuye anualmente en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral de acuerdo con las necesidades del negocio, podrá «a posteriori» reducirse anualmente en un máximo de quince días de trabajo (jornadas de paro técnico) o incrementarse anualmente en un máximo de diez días (jornadas adicionales).

Las jornadas de paro técnico y las jornadas adicionales serán máximas, acumulándose de año en año salvo que se hubieren recuperado previamente de manera total o parcial.

La utilización irregular de la jornada «a posteriori» denominada «Bolsa de horas» deberá notificarse previamente a los representantes de los trabajadores con un preaviso mínimo de quince días naturales.

La bolsa de horas no podrá utilizarse ni en las fiestas laborales de carácter nacional, autonómico o local, ni durante las vacaciones colectivas (turno fijo general), salvo acuerdo mutuo en contrario.

El uso de la bolsa de horas será de manera colectiva (total o parcialmente) y se utilizarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, corretornos, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

Como consecuencia de lo anterior, y al tener que o bien trabajar en días festivos, domingos o vacantes del calendario laboral, o bien dejar de trabajar en días fijados como de trabajo, no afectará a las percepciones mensuales y en cómputo anual de los trabajadores.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

El departamento de Recursos Humanos llevará un registro individualizado similar al de los «días compensados / horas extraordinarias» para la aplicación de la bolsa de horas.

Se abonará el «Plus de trabajo en festivo» por día completo de trabajo, que se generará y abonará en la fecha de trabajo efectivo por este motivo.

#### Artículo 20. *Excedencias.*

Todos los productores con uno o más años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia voluntaria de uno a cinco años. Asimismo, se concede la opción de que los productores que hayan disfrutado de excedencia voluntariamente y se hayan reincorporado a la

plantilla, puedan solicitar y obtener una nueva excedencia, transcurridos tres años desde la indicada reincorporación.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación de los trabajadores y sistema de trabajo

#### Artículo 21. *Clasificación por grupos profesionales y categorías.*

Todos los trabajadores de la plantilla se clasificarán a efectos retributivos en las categorías detalladas en las tablas salariales n.ºs I y II.

A su vez dichas categorías se agrupan en los siguientes grupos profesionales:

1. Obreros: Los incluidos en la tabla n.º I.
2. Subalternos: Controladores-recepcionistas, ordenanza, portero, chofer de camión, chófer y chófer de RTP, incluidos en la tabla II.
3. Administrativos: El resto de la tabla n.º II.
4. Técnicos (titulados y no titulados): El resto de la tabla n.º II.

#### Artículo 22. *Clasificación por funciones y actividades.*

Atendiendo a las funciones y actividades que realizan, los trabajadores se clasificarán en:

1. Mano de obra de:

Producción.  
Logística.  
Servicios Generales.  
Mantenimiento.  
Montaje y Post-venta.

2. Empleados indirectos.

Aquellos trabajadores indirectos que pasen temporalmente a realizar funciones directas, podrán optar entre continuar con las retribuciones de su categoría o las que correspondan a la categoría correspondiente a las nuevas funciones, durante el tiempo que realice estas últimas, y sin que se pueda considerar derecho adquirido ni condición más beneficiosa de futuro, para el trabajador.

No obstante para el cálculo y confección de los recibos de salarios se tomará la estructura básica de la categoría de la función que desempeñe.

#### Artículo 23. *Reclasificación profesional de la mano de obra.*

Una vez consolidado el actual sistema de trabajo denominado de «Tasa Horaria», definido en el artículo siguiente, y como consecuencia de las condiciones de trabajo que anteriormente existían en los centros, y, en particular, el sistema de trabajo con incentivo; se confirma la reclasificación profesional llevada a cabo entre los operarios de mano de obra, encuadrados en los apartados I) de los dos artículos anteriores, componiendo dicho grupo profesional, las siguientes categorías:

- P. especialista de producción/montador/post-venta «c».
- P. especialista de producción/montador/post-venta «b».
- P. especialista de producción/montador/post-venta «b» jefe de equipo.
- P. especialista de producción/montador/post-venta «a».
- P. especialista de producción/montador/post-venta «a» jefe de equipo.
- Oficial 3.ª de mantenimiento/taller.
- Oficial 2.ª de mantenimiento/taller.
- Oficial 2.ª de mantenimiento/taller jefe de equipo.
- Oficial 1.ª de mantenimiento/taller.
- Oficial 1.ª de mantenimiento/taller jefe de equipo.

#### Artículo 24. *Sistema de trabajo tasa horaria.*

Se continúa con el sistema de trabajo denominado «Sistema de Tasa Horaria»; para todas las categorías, y que definimos como: «la cantidad y calidad de trabajo individual o colectivamente considerado, desarrollado en una hora de trabajo efectivo, exigiéndose el promedio horario de piezas o unidades de trabajo ejecutadas y no rechazadas, en las horas de trabajo «a pie de máquina», realizadas por cada persona, en cada puesto de trabajo individual o colectivo, en el año anterior a la firma de este convenio».

Los principios que impulsan este sistema de producción son los siguientes:

Primero.—Aumentar las producciones eficientemente, mediante una mejora continua en la organización y realización del trabajo. Implantando absolutamente el nuevo sistema de organización del trabajo, denominado «palmada» y regulado en el artículo 10.º del convenio, con el propósito de incrementar la productividad técnica de manera permanente, respetando la permanencia efectiva de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Segundo.—Conseguir la calidad adecuada, mediante el autocontrol del trabajador, sobre la unidad, pieza o montaje por él/ella ejecutado, cumpliendo estrictamente las instrucciones establecidas en los procedimientos de trabajo.

Tercero.—Disminuir las incidencias por averías, mediante operaciones simples de automantenimiento de las máquinas e instalaciones en que efectúe su labor cada trabajador.

Cuarto.—Potenciar la seguridad, higiene y ergonomía en el trabajo, velando cada trabajador por el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, así como las normas de medio ambiente, orden y limpieza de los puestos de trabajo en aras de conseguir un mayor confort en el mismo.

Quinto.—Cumplir rigurosamente los horarios establecidos en el convenio colectivo, y con el compromiso de trabajar a pie de máquina el cien por cien de trabajo efectivo, además de las particularidades al respecto, detalladas en el artículo 10.º sobre la Organización del Trabajo.

#### Artículo 25. *Situaciones especiales.*

1. Adaptación por cambio de puesto. En aquellos casos en que por necesidades de servicio u organización se tenga que proceder a un cambio de puesto de trabajo que precise un período de adaptación o adiestramiento, se establecerán por la Comisión de Producción y Calidad, unos períodos de adaptación, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Personal que hace más de doce meses que ocupó dicho puesto de trabajo.
- b) Personal que hace más de seis meses que ocupó dicho puesto de trabajo.
- c) Personal que hace mas de un mes que ocupó dicho puesto de trabajo.

Una vez cumplidos estos períodos, el rendimiento alcanzado por el trabajador le debe permitir alcanzar el número de piezas habituales en el puesto.

2. Personal de nuevo ingreso. Al personal de nuevo ingreso se le aplicarán como períodos de aprendizaje, el mismo número de días que los establecidos como período de adaptación del personal que hace mas de doce meses que ocupó el puesto de trabajo.

3. Instalaciones o utillajes en período de prueba por creación de nuevos puestos o cambios tecnológicos. Se considera a estos efectos el período que existe desde el comienzo de su utilización hasta que su funcionamiento quede optimizado y, por lo tanto, se haya podido observar el rendimiento habitual alcanzado.

La Comisión de Producción y Calidad fijará dichos períodos y rendimientos.

4. Bajo rendimiento por causas ajenas a la voluntad del productor, en situación normal de trabajo. Saturación. Si por avería, falta de materiales, y otras causas ajenas a la voluntad del trabajador no fuese posible alcanzar el rendimiento habitual en el puesto de trabajo, así como cuando por la índole del mismo no se pueda desarrollar su actividad durante todo el tiempo efectivo de trabajo, es decir, que el coeficiente de saturación de dicho puesto sea inferior al cien por cien, el operario lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe inmediato, quien le asignará cualquier otra tarea hasta completar la jornada. Si en esos momentos no se encontrara localizable el jefe, el operario se dispondrá a ordenar o limpiar su sección.

#### Artículo 26. *Comisión de producción, calidad y formación continua.*

Existirá en cada Fábrica y/o centro de trabajo una Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua compuesta por cuatro representantes de la Dirección, e igual número del comité de empresa, que estudiará, velará e impulsará el cumplimiento de los principios recogidos en los artículos 10 y 23 del presente convenio, fijando, cuantificando y controlando los objetivos y resultados.

Asimismo, en el seno de esta comisión se elaborarán los «Planes de Formación Continua».

Las partes firmantes del presente convenio entienden la formación profesional como vehículo para conseguir que cada puesto de trabajo esté desarrollado por un profesional adaptado permanentemente a los cambios que la tecnología y la calidad demandan y garantice que con su impartición continua a lo largo de la vida laboral contribuya a alcanzar el desempeño profesional adecuado y ligado a la aplicación del P.V.P.

Se declara el convencimiento de la importancia de la formación continua para:

- El desarrollo técnico (nuevos procesos y procedimientos).
- El enriquecimiento personal (desarrollo de las actividades, conocimientos, competencias y comportamientos).
- El sentido de cumplimiento eficaz de las materias de Prevención Laboral.
- La eficacia en el desarrollo del trabajo.
- El incremento de la productividad.

La consecución del sistema de aseguramiento de la calidad.  
La motivación personal.

Se contempla el intercambio de experiencias como una importante vía de formación y adiestramiento. Comprometiéndonos a transmitir nuestros conocimientos de manera rutinaria y continua a aquellos trabajadores de reciente incorporación a la empresa o que se les haya asignado a un nuevo puesto y que, con el paso del tiempo irán adquiriendo más conocimiento y a la vez transmitiendo los suyos.

Con independencia de la duración de los planes de formación establecidos en la empresa, ambas partes acuerdan dedicar ocho horas anuales sin retribuir fuera de la jornada de trabajo al desarrollo de contenidos formativos. Esta formación será voluntaria para todos los trabajadores.

La comisión a que se refiere el presente artículo impulsará la planificación de módulos formativos asimilables, en cuanto a su diseño, a la formación profesional reglada, y en cuanto a su contenido a los procesos, procedimientos y tecnología utilizados y necesarios en Exide.

Asimismo el Comité Intercentros participará en el plan anual de actividades.

Promoción: Se fomentará para el cubrimiento de vacantes los canales de información y la participación de toda la plantilla bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 27. Estructura de las retribuciones.

Las condiciones económicas pactadas como un todo unitario e indivisible, que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de las categorías y puestos de trabajo:

1. Salario base.
2. Complementos salariales:

- a) Personales:

Antigüedad.

Complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (P.V.P.).

Plus «ad personam» como condición más beneficiosa, resultante de la convergencia de los convenios por Pacto de Empresa 01-03-02, en los casos que proceda y según comunicación individualizada.

- b) De puesto de trabajo:

Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Plus de complemento voluntario.

Plus de nocturnidad.

Plus de trabajo en festivo.

Plus de jornada partida.

Plus de permanencia en el descanso.

- c) De cantidad o calidad del trabajo:

Plus de productividad y calidad (en él se integran otros a efectos de confección de las nóminas).

Horas extraordinarias:

Ordinarias.

Estructurales (se considerarán ordinarias a los efectos de cotización).

Caso fortuito o fuerza mayor.

- d) De vencimiento superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias y de beneficios (pago prorrateado mensualmente).

- e) Otros:

Período de descanso para el bocadillo.

Tiempo para limpieza e higiene personal.

Prima de absentismo (variable y no consolidable).

3. Complementos extrasalariales:

Plus de distancia.

Quebranto de moneda.

Dietas de viajes.

#### Artículo 28 Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador por unidad de tiempo efectivo de trabajo, y que se abonarán por meses naturales. Con tal denominación se incluye en las columnas «A», de las Tablas salariales I y II, anexas al

presente Convenio, el salario, pero elevado y prorrateado al tiempo de presencia mensual, por haber incluido a efectos del pago de salarios las cantidades correspondientes a los períodos de descanso para bocadillo (artículo 41.º) y la cantidad de los períodos para limpieza personal (artículo 42.º a).

Este salario base de las columnas «A» sirve para el cálculo de los siguientes complementos, prorrateado en relación a los tiempos que se señalan en los artículos que los definen: antigüedad; toxicidad, penosidad o peligrosidad; complemento voluntario; gratificaciones extraordinarias; período de descanso para el bocadillo y tiempo para limpieza e higiene personal.

#### Artículo 29. Antigüedad.

Es el complemento personal percibido como aumentos periódicos por años de servicio desde el inicio del último contrato temporal realizado que devenga en fijo, salvo que se hubiesen concertado sucesivos contratos temporales sin solución de continuidad y hubiesen pasado a indefinidos; consistentes en el abono de quinquenios, en la cuantía correspondiente a la categoría en la que está clasificado, recogidos en la columna «J» de la tabla I y II.

No obstante lo anterior, también lo percibirían aquellos contratos temporales que junto con sus prórrogas computaran periodos quinquenales.

A efectos de confección de la tabla de quinquenios, se han incluido en la misma, las cantidades por antigüedad siguientes:

- a) La cuantía correspondiente del salario base de los sesenta días de las gratificaciones extraordinarias recogidos en el artículo 39.º
- b) La cuantía correspondiente al porcentaje del salario base correspondiente a la jornada de presencia a que se refieren los pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad y complemento voluntario (artículo 31.º y 32.º).

La cantidad resultante de multiplicar el valor del quinquenio por el número de éstos, se abonará prorrateando a lo largo de los doce meses.

Los nuevos quinquenios comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

#### Artículo 30. Complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (P.V.P.).

De conformidad con el contenido del artículo 1.º (Objeto), se establece como método de promoción profesional colectiva de la mano de obra el desempeño profesional bajo los siguientes principios:

- a) La experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en el grupo Exide.
- b) La formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los trabajadores.
- c) El cumplimiento del sistema de organización del trabajo «palmada» como vehículo para incrementar la productividad eficientemente.

Forma parte de la estructura de las retribuciones el complemento salarial de carácter personal denominado complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo (P.V.P.), cuyo cobro permite acercar las categorías de los peones especialistas de producción/montadores/post-ventas «C» y «B» a la de los peones especialistas de producción/montadores/post-ventas «A». De igual manera se aplicará para las categorías de oficiales de mantenimiento de 3.ª y 2.ª y para las de auxiliares y oficiales de 2.ª de las categorías de empleado, de tal manera que, objetivamente, bajo los principios indicados anteriormente, la evolución del desempeño profesional de las categorías inferiores confluyan progresivamente con el salario bruto anual en cómputo anual de la categoría superior (peón especialista de producción/montadores/post-ventas «A»/oficial 1.ª de mantenimiento/oficiales 1.ª de las categorías de empleado).

La aplicación del P.V.P. se regirá por las siguientes normas:

1. Es un plus variable por cuanto su percepción depende de la consecución de los siguientes objetivos:

Asistencia a los planes de formación profesional continua establecidos.

Lograr una implementación eficiente del sistema de organización del trabajo «Palmada» del Art. 10.º del convenio colectivo, por la totalidad de la plantilla.

2. Es un plus progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de ciclos de cuatro años y su cuantía aun cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en Exide.



3. Es un plus no consolidable, porque así se pacta expresamente a tenor del art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la medida que su variabilidad y objetivos son anuales.

4. El P.V.P. se comenzará a cobrar por aquellos trabajadores de categoría peón especialista de producción/montadores/post-ventas «C», oficial 3.<sup>a</sup> de mantenimiento y auxiliares: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial, con una carencia en la fecha de antigüedad de dos años.

Asimismo lo continuarán percibiendo en 2.º ciclo, los trabajadores de categoría peón especialista de producción/montadores/post-ventas «B», oficial 2.<sup>a</sup> de mantenimiento y oficiales 2.<sup>a</sup>: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial.

a) La sistemática para su devengo será similar a la establecida para generar quinquenios de antigüedad. De tal manera que el P.V.P. comenzará a devengarse a partir del próximo enero del año en que se cumplan los «dos años de antigüedad», si la fecha en que se alcanza esta carencia es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

En el supuesto de los trabajadores con contratos de obra o servicio a la firma del convenio, estos requisitos se computarán a partir de la absorción por parte de Chloride Motive Power Ibérica, S. L. (01-04-2003). Es decir, la antigüedad a efectos del cobro del P.V.P. regulado en este artículo se contará desde 01-04-2003.

b) No obstante lo anterior, si en el momento de transformar el contrato temporal o contratar indefinidamente a un peón especialista de producción «C», no alcanza la anterior carencia «de dos años de antigüedad» se le computará, y exclusivamente a los efectos del cobro de este P.V.P. los periodos de sus contratos temporales anteriores, generándose lo que denominamos la «fecha de carencia para el inicio del cobro P.V.P.».

c) En el supuesto anterior no se considerarán los contratos temporales anteriores si la última extinción de su contrato:

1) Fue a voluntad del trabajador.

2) Fue anterior en tres años a la fecha de contratación indefinida o transformación de su contrato.

3) Se le hubiera requerido para algún contrato temporal mediante carta certificada con acuse de recibo o cualquier otro método fehaciente (notificación a los representantes de los trabajadores) y lo hubiera rehusado.

5. El P.V.P. se abonará a razón de las siguientes cantidades anuales:

P.V.P./1.º año: 1.175,56 €/año (Mil ciento setenta y cinco con cincuenta y seis céntimos de euro año).

P.V.P./2.º año: 1.805,61 €/año (Mil ochocientos cinco con sesenta y un céntimos de euro año).

P.V.P./3.º año: 2.435,67 €/año (Dos mil cuatrocientos treinta y cinco con sesenta y siete con ochenta y seis céntimos de euro año).

P.V.P./4.º año: 3.065,72 €/año (Tres mil sesenta y cinco con setenta y dos céntimos de euro año).

6. Estas cantidades corresponden al periodo de 01/04/05 a 31/03/06, actualizadas para el periodo de vigencia del presente convenio, de tal manera, que permita a lo largo de la aplicación de dos ciclos de P.V.P. (durante 8 años, año a año) alcanzar un salario bruto anual sin antigüedad en igual cuantía que el de los peones especialistas de producción/montadores/post-ventas «A», oficial 1.<sup>a</sup> de mantenimiento/taller y oficiales 1.<sup>a</sup>: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial, para aquellos trabajadores a quienes se les haya aplicado ininterrumpidamente los dos ciclos del P.V.P.

7. El pago se realizará en la parte proporcional a lo largo de los 12 meses abonados como de trabajo de similar manera al plus de productividad y calidad. No repercutirá en las gratificaciones extraordinaria y de beneficios.

Mensualmente la Comisión de Producción, Calidad y Formación Continua, vigilará el cumplimiento de los requisitos establecidos para su cobro y analizará los datos referidos al mes anterior. Es decir, se llevará un decalaje de un mes en la relación: cumplimiento de objetivos establecidos/abono de las dozavas partes del P.V.P. correspondiente.

8. En el supuesto de que a un trabajador se le transforme su contrato temporal a indefinido o se le contrate inicialmente con la modalidad indefinida y siempre que desde esa fecha alcance ya por el sistema establecido los dos años de carencia a los efectos de inicio del cobro de P.V.P. y le correspondiera por el sistema de semestres incluido en el apartado 4.a), se le abonará desde esa fecha, la parte proporcional del citado plus en ese primer año.

9. Para los casos que pudieran darse de suspensión del contrato de trabajo (excedencias, etc.) se estará a lo establecido por la legislación vigente en cuanto al devengo de ciclos (quinquenios) para el complemento de antigüedad.

10. Las cantidades cobradas cada año en concepto de P.V.P., que dependen del cumplimiento de los niveles de productividad y objetivos

comerciales, compensarán y absorberán total o parcialmente el pago de las partidas salariales existentes o futuras –aún en los supuestos de aplicación unilateral de la empresa–, enmarcadas en los sistemas de Incentivos de Servicio Post-Venta, u otros que pudieran establecerse con pagos variables.

Esta absorción se referirá exclusivamente para los escalones de P.V.P. generados a partir del encuadre inicial de los años 2002 (Madrid) y 2003 (Resto de España y CMPI). Es decir, para los nuevos escalones a partir de 2003/2004, según las fechas de encuadre.

En su aplicación práctica, mensualmente y por años naturales se pagará el P.V.P. que corresponda, y al finalizar el ejercicio comercial (actualmente coincidente con el ejercicio fiscal en la empresa), se ajustará la cantidad restante del mismo ejercicio fiscal si existiese, del incentivo comercial, pagando esta diferencia por este concepto.

No obstante lo anterior, a partir del segundo año de aplicación del convenio (FY07. 01/04/06), se establece como cantidad máxima anual del sistema de Incentivo Post-Venta 1.330 Euros (mil trescientos treinta euros), no siendo compensada ni absorbida por el P.V.P.

#### Artículo 31. *Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.*

En aquellos puestos que se califiquen por la Autoridad Judicial competente como tóxicos, penosos o peligrosos, se abonará por este concepto la cantidad recogida en la columna «C» de las tablas I y II, habiéndose calculado con el veinte por ciento del Salario Base de los días pagados como de trabajo.

Este porcentaje se abonará también sobre la antigüedad, estando incluido en la columna «J» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 29.

#### Artículo 32. *Plus de complemento voluntario.*

En aquellos puestos de trabajo que no dan derecho a percibir el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, se establece como complemento de los mismos el plus de complemento voluntario, consistente en la misma cantidad económica que el de toxicidad, abonándose de la misma manera y reflejado en las columnas «C» de las tablas I y II. Este plus se convertiría como de toxicidad, penosidad o peligrosidad, si se reconocieran estas calificaciones en el puesto de que se trate.

Este porcentaje se abonará también sobre la antigüedad, estando incluido en la columna «J» de dichas tablas, según se detalla en el párrafo b) del artículo 29.

#### Artículo 33. *Plus de nocturnidad.*

Los productores que realicen trabajos en el turno de noche (ver art. 13 horarios de trabajo) percibirán por este concepto la cantidad de 12,18 €/jornada (\*). En esta cantidad esta incluido el complemento que por antigüedad pudiera corresponder.

#### Artículo 34. *Plus de trabajo en festivo.*

Los productores que trabajen la jornada completa en festivo percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus de 37,47 €/día (\*), salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellos productores que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del Centro de Trabajo correspondiente (4.º turno).

Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los periodos oficiales de vacaciones, según calendario general del centro, por disfrutar las mismas en otros periodos.

#### Artículo 35. *Plus de jornada partida.*

Aquellos productores asignados a la jornada partida con descanso para la comida igual o inferior a 60 minutos, percibirán mensualmente la cantidad de 129,16 € (\*), cobrándolo asimismo durante los periodos de vacaciones.

De mutuo acuerdo entre la dirección de cada centro y el comité de empresa, se podrá sustituir este plus por el pago de la comida, según la manera tradicional en cada Centro, eliminando el copago en aquellos centros que existían hasta la firma del presente convenio.

#### Artículo 36. *Plus de permanencia en el descanso.*

Aquellos trabajadores que por razones del proceso productivo o servicio, no puedan acudir al comedor de la Fábrica durante el descanso establecido para almuerzo o bocadillo, percibirán como indemnización por cada día efectivamente trabajado (219), la cantidad de 2,36 € (\*).

### Artículo 37. *Plus de productividad y calidad.*

El plus de productividad y calidad se compone:

a) Por una parte de la retribución correspondiente a la cantidad y calidad de trabajo a que se refiere el artículo 24.º, que define el sistema de trabajo de tasa horaria.

b) Por otra parte, y a los efectos de confección de las nóminas, se integran en él:

1. La «prima del consejo» para todas las categorías (artículo 40).

2. La cuantía a la que se refiere el artículo 42.b) respecto al tiempo de limpieza e higiene personal.

3. La cantidad correspondiente al antiguo plus de jefe de equipo, absorbido según Disposición adicional cuarta, por haberse reconocido como categoría laboral en tablas.

c) Este plus recoge las diferencias salariales entre categorías consecuencia de la reclasificación profesional de la mano de obra, a que se refiere el artículo 23.º del convenio, así como las diferencias entre oficiales de 3.ª, 2.ª y 1.ª de mantenimiento y entre los auxiliares, oficiales de 2.ª y 1.ª de las categorías de empleados.

Este plus servirá para ajustar los conceptos salariales, y sus incrementos, a las jornadas y descansos establecidos, al considerar la retribución como un todo anual.

Este plus se pagará prorrateando durante los 12 meses, y aparece recogido en las columnas «E» de las tablas I y II.

### Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán en la cantidad detallada en la columna «K» de las tablas salariales I y II, pudiendo acumular 8 de ellas para sustituirlas por un día de descanso compensatorio, de manera similar a la del artículo 18, cobrando el plus de trabajo en festivo del artículo 33.

No se computarán como horas extraordinarias los períodos de descanso para las comidas, almuerzos o bocadillos.

Se considerarán horas estructurales (ordinarias a los efectos de cotización) las necesarias para la realización de los inventarios de la Fábrica, así como las necesarias para no interrumpir los procesos de producción, logística o administración, informando de tales situaciones a los representantes de los trabajadores.

### Artículo 39. *Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.*

Las gratificaciones extraordinarias y de beneficios se abonarán a razón del salario base de las tablas I y II de treinta días cada una de ellas, más la antigüedad correspondiente.

A efectos de pago, la antigüedad se ha incluido en el valor del quinquenio, según se recoge en el apartado a) del artículo 29.º, y el resto, denominado gratificación propiamente dicha, está recogido en las columnas «G» de las tablas salariales I y II.

Se devengarán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, abonándose a partir del 01/01/2006 de manera prorrateada en las doce pagas mensuales de la nómina.

### Artículo 40. *Prima de consejo.*

Continúa aplicándose la actual prima del consejo, implantada en marzo de 1.977, por un importe total bruto para todos los años de 240,40 € (40.000 Pts.) por productor. Las normas por las que se rige la percepción de esta prima son las mismas por las que fue creada y que figuran en el acta de Jurado de Empresa de fecha 21 de marzo de 1977.

A efectos de confección y abono en nómina, se integrará en el «plus de productividad y calidad» de las tablas I y II, prorrateándose por los meses de pago de la misma.

### Artículo 41. *Periodo de descanso para el bocadillo.*

A todo el personal, y de acuerdo a los horarios establecidos, se les abonará el período establecido para «descanso de bocadillo» a prorrata de salario base (columna «A» de las tablas I y II) más los complementos de toxicidad, penosidad, peligrosidad o complemento voluntario (columna «C» de las mismas tablas).

A efectos de confección y abono en nómina, se han integrado estas cantidades en dichas columnas «A» y «C», al referirlas a jornadas de presencia.

### Artículo 42. *Tiempo para limpieza e higiene personal.*

A todo el personal, y de acuerdo a los horarios establecidos, se les abonará el tiempo establecido para «limpieza e higiene personal» a prorrata como si se tratara de tiempo efectivamente trabajado, de la siguiente manera:

a) La cantidad correspondiente al salario base y a los complementos de toxicidad, penosidad, peligrosidad o complemento voluntario se encuentra ya incluido en las columnas «A» y «C» de las Tablas I y II, según se recogía en los artículos 27 y 28.b).

b) El resto, y hasta alcanzar la cuantía correspondiente al salario de trabajo de 12 meses, integrado en el «plus de productividad y calidad».

### Artículo 43. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda para el cajero, se establece en 68,35 €/mensuales (\*).

### Artículo 44. *Dietas de viaje.*

Todos los productores que, por disposición de la empresa, hayan de realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique el centro de trabajo, debiendo de pernoctar fuera de su domicilio, disfrutará sobre su sueldo de las dietas siguientes:

Categoría	Importe € (*)
Ingenieros, Licenciados .....	72,49
Diplomados universitarios .....	69,64
Jefes administrativos y de taller .....	66,81
Ofic. adm., mant., inspectores y asimilados .....	63,96
Resto del personal .....	56,84

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/04/05 al 31/03/06.

Los días que no pernocten fuera de su domicilio, salvo que tenga que realizar fuera las dos comidas, cobrarán «media dieta» (sesenta por ciento de la misma).

Excepcionalmente, dentro de las redes comerciales y debido a las particularidades existentes en los trabajos comerciales, de montadores, post-ventas y chóferes RTP se establece respecto al abono de las dietas para comidas, las siguientes cantidades: 16,00 € de lunes a jueves, así como aquellos viernes o días con horario reducido, que previa comunicación de la empresa, el desarrollo de su trabajo les obligue a comer fuera del centro de trabajo o de su domicilio particular, debiendo presentar todos los días la factura del restaurante como justificación de la comida. Excepcionalmente, para los trabajadores de las redes comerciales que pernocten fuera, tendrán además una dieta de 13,30 € y el hotel será reservado por la empresa e irá a cargo de la misma.

### Artículo 45. *Abono de salarios.*

El abono de los salarios se efectuará por períodos mensuales, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago similar a través de las entidades de crédito indicadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.4 del E.T.

La estructura salarial de este convenio está referida al abono de cantidades mensuales; a efectos de pago se confeccionan las tablas salariales de tal manera que se prorratearán las cantidades recogidas en las columnas B, D, F, H y J (anuales) en doce pagas iguales. De igual manera se abonará el Plus «ad personam» generado por la convergencia del convenio colectivo al Pacto de Empresa, en los casos que procedan.

Las fecha de pago y anticipos a cuenta, serán las que habitualmente están rigiendo y los recibos de salarios (nóminas) se entregarán en el puesto de trabajo.

En los supuestos de liquidaciones negativas por gastos de viaje, estancia y manutención que se mantenga por un periodo superior a tres meses, se podrán compensar en el siguiente recibo de salarios.

## CAPÍTULO VI

### Política de empleo y contrataciones laborales

#### Artículo 46. *Contratos de duración determinada: «Eventuales».*

En atención al carácter estacional de la actividad que desarrollamos, estando englobados en el Sector Siderometalúrgico, y conocedores de la regulación que sobre los contratos de duración determinada «eventuales», disponen los convenios colectivos provinciales para la Industria Siderometalúrgica, considerando la posibilidad del artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la duración de los mismos, y de acuerdo con la contestación del Servicio Provincial del Departamento de Bienestar Social y Trabajo de la Diputación General de Aragón en Zaragoza al respecto, de fecha 2 de agosto de 1.995 (n.º de salida 1.192) las partes firmantes de este convenio de empresa acuerdan que la regulación de la duración de los contratos eventuales por circunstancias del mer-

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/04/05 al 31/03/06.



cado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se remite expresamente a la establecida en la cláusula vigente en cada momento de los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica de las provincias de los respectivos centros de Exide en España.

**Artículo 47. Contrato de duración determinada: «Obra o servicio determinado».**

De acuerdo con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se establece que siempre que concurran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, podrán utilizarse contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio (por ejemplo: «la realización de pedidos concretos y debidamente identificados en cuanto a los productos a fabricar, sus plazos y destinos»); la realización de los servicios de mantenimiento, servicios de montaje o servicios post-venta, amparados en un contrato mercantil (p.e.: Servicio de Mantenimiento de un Parque de Carretillas) etc.

**Artículo 48. Suspensión del contrato de trabajo en los periodos de prueba y los contratos en prácticas.**

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo grave por embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Asimismo, los periodos de suspensión del contrato de trabajo del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el plazo máximo de los contratos en prácticas.

**Artículo 49. Conversión de contratos temporales a indefinidos. Programa de jubilaciones parciales / contratos de relevo. Jubilación 65 años.**

Dado el dimensionamiento actual de las plantillas, el bajo porcentaje de temporalidad y la necesidad y uso de los recursos dada la estacionalidad de la fabricación de baterías, se acuerda convertir a indefinidos el mismo número que contratos de relevo se realicen bajo el Programa de Jubilación Parcial / de Relevo suscrito con fecha 15/04/2003, a nivel global de España.

A los efectos del Programa de Jubilación Parcial:

Se considerará la jornada trienal del presente convenio en cómputo global, aplicable con la flexibilidad a «a posteriori» que posibilita la «bolsa de horas»

Se establecen los grupos profesionales, establecidos en el artículo 21 de este convenio, recogidos en las tablas salariales I y II.

No obstante lo anterior, para transformar un contrato temporal a indefinido se exigirá un periodo acumulado de 365 días contratado como temporal; pudiendo no obstante ser contratado con contrato de relevo y ser transformado éste a indefinido con posterioridad, una vez que se cumpla este requisito adicional.

De conformidad con la Ley 14/2005, de 1 de julio, y considerando el contenido y objetivos sobre empleo de este artículo, se establece la extinción obligatoria de la totalidad de los contratos de trabajo, sin derecho a indemnización ni compensación alguna, de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación obligatoria, que en estos momentos es la de 65 años.

Si durante la vigencia del presente convenio se deroga la posibilidad de jubilación parcial, se mantendrá el acuerdo de conversión de contratos temporales a indefinidos ligados a las posibles jubilaciones anticipadas entre los 60 y 65 años.

**Artículo 50. Ascensos.**

El trabajador con categoría de peón especialista de producción / montadores / post-ventas «C», oficiales 3.ª mantenimiento / taller y auxiliares: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y vigilante, que haya cobrado durante un ciclo completo el P.V.P. (4 años), adquirirá desde el primero de enero del año siguiente la categoría laboral de peón especialista de producción / montadores / Post-ventas «B», Oficiales 2.ª Mantenimiento / Taller y Oficiales de 2.ª: Administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector, y de igual manera, los peones especialistas de producción / montadores / post-ventas «B», oficiales 2.ª mantenimiento / taller y oficiales de 2.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista e inspector y comercial, después de haber cobrado el 2.º ciclo (8 años en total), adquirirán la categoría respectiva de peón especialista de producción / montadores / post-ventas «A», oficiales 1.ª mantenimiento / taller y oficiales de 2.ª: administrativo, delineante, técnico de organización, analista, inspector y comerciales.

No obstante lo anterior, los trabajadores que alcancen el plus variable progresivo (PVP) de 3.º año del segundo ciclo serán ascendidos automáticamente a la respectiva categoría de peón especialista de producción / montadores / post-ventas «A», oficiales 1.ª mantenimiento / taller y oficia-

les 1.ª administrativos, delineantes, técnicos de organización, analistas, inspectores y comerciales.

**Artículo 51. Cuota de reserva de trabajadores discapacitados.**

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos y del Real Decreto 27/2.000, de 19 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir trabajadores en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus deficiencias, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente el grado de discapacidad.

3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente, conforme a lo establecido en el R. D. 23/2.000, de 14 de enero.

**Artículo 52. Fomento de la contratación laboral indefinida.**

Con objeto de facilitar la colocación estable de los trabajadores temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, evitando posibles discriminaciones para trabajadores no incluidos en los grupos recogidos en el apartado 2.a) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63, de 26 de diciembre de 1997 (B.O.E. del 30), de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, y considerando la posibilidad ofrecida a la negociación colectiva por el apartado 2.b) de la citada disposición, de conformidad con las potestades otorgadas a las partes en el Título IV del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones legales que pudieran publicarse al respecto:

Durante el plazo de vigencia que legalmente se establezca, se podrán celebrar y transformar contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contrato para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la Disposición Adicional Primera 2.b) de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre y otras normativas sobre la materia.

## CAPÍTULO VII

### Mejoras y obras sociales

**Artículo 53. Premios de permanencia.**

Los productores que cumplan veinticinco años de servicio en la empresa (contados a partir del inicio del último contrato temporal que devenga en indefinido) percibirán los premios de permanencia recogidos en la tabla número III.

Excepcionalmente:

Para los trabajadores del centro de San Esteban de Gormaz (Soria) de Sociedad Española del Acumulador Tudor S. A. y para los trabajadores de Chloride Motive Power Ibérica S.L., se establecen las siguientes fechas de antigüedad, especiales para este abono de premios:

- Fábrica de San Esteban de Gormaz (Soria) de (TUDOR): 01/01/02.
- Chloride Motive Power Ibérica S.L.: 01/04/03.

No obstante, lo anterior, para los trabajadores del centro de San Esteban (Soria) de (TUDOR) y CMPI que al alcanzar 65 años tuvieran una antigüedad en la empresa igual o superior a 25 años, percibirán la parte proporcional del premio de permanencia en base al tiempo transcurrido desde que se ha empezado a devengar este premio (01/01/02 ó 01/04/03, respectivamente).

A los trabajadores que pertenecían a la plantilla de Sociedad Española del Acumulador Tudor S. A., con anterioridad a la fusión de las redes comerciales de Tudor y Fulmen Ibérica S.L. (01/10/02), se les considerará como fecha de antigüedad para el cobro de estos premios de permanencia la de la antigüedad en la Empresa.

Considerando que los citados premios, son fruto del trabajo de acuerdo con el artículo 1.347.1 del Código Civil. En caso de fallecimiento de algún trabajador dentro del año en el que le correspondiera percibir algunos de los citados premios en este artículo, se entiende que tiene derecho a él, el cónyuge superviviente, siempre y cuando acredite que el régimen matrimonial era el de gananciales; y en su defecto, los herederos legales, previa presentación en este segundo supuesto del auto de declaración de herederos o testamento, así como la escritura de aceptación de herencia y la presentación del correspondiente Impuesto de Sucesiones, en el que se haya incorporado el mismo.

Para los trabajadores que tienen garantizadas las cantidades resultantes de los derechos consolidados de los premios de permanencia de 35 y 40 años y se les aplique el apartado tercero del acta que los regula, se entenderá que se refiere exclusivamente a la cantidad correspondiente al siguiente premio de permanencia. (Por ejemplo: si cobró el premio de 25 años, se le abonará la cantidad correspondiente de 35 años).

La cantidad del premio estará sujeta a la correspondiente retención del I.R.P.F. y a la cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 54. *Bolsa de obras sociales.*

Se establece una bolsa anual de obras sociales que será el resultado de aplicar 141,00 € por la plantilla media anual del centro.

Esta cantidad utilizada para el cálculo se actualizará en los mismos porcentajes establecidos para las condiciones económicas del convenio.

El cálculo de la bolsa de obras sociales se realizará de manera proporcional, aplicando la cantidad anual a la plantilla media total (días cotizados a la Seguridad Social en el periodo de vigencia del convenio) de dicho periodo.

El comité de empresa propondrá para su aplicación a la Dirección del centro las actividades y destino de esta bolsa, de tal manera que anualmente se decida la distribución entre las tradicionales obras sociales de la empresa: colonia infantil veraniega, cura de aguas, ayuda de libros, ayuda de veraneo, grupo de empresa, bolsa de transporte, etc.; así como cualquier otra de nueva creación.

#### Artículo 55. *Anticipos («peirotos»).*

Todos los productores (obreros y empleados) podrán solicitar anticipos sobre su retribución hasta 414,00 €, que liquidarán mediante entregas mensuales mínimas de 69,00 €. En caso de que por necesidades susceptibles de adecuada justificación precisarán mayor cantidad, podrán solicitarlo por escrito a la Dirección, exponiendo con toda precisión el fundamento de su petición, siendo aquélla la que, en cada caso, decidirá libremente.

No se concederá nuevo anticipo en tanto no se haya liquidado el precedente, en las fechas establecidas «a priori» para su devolución.

Las percepciones de estos anticipos se realizarán mediante talón.

Los trabajadores con contrato temporal podrán solicitar también estos anticipos reintegrables, con el tope de sesenta y ocho euros por los meses que les reste de vigencia hasta la finalización de su contrato.

#### Artículo 56. *Crédito horario sindical.*

Los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma central sindical podrán acumular por períodos mensuales las horas pertenecientes a otros o a alguno de la misma central.

El límite de acumulación individual será de 40 horas/mes como máximo. En ningún caso se procederá a que los miembros del Comité queden relevados del trabajo en su totalidad. Mensualmente, por el departamento de nóminas, se llevará el control de estas horas, verificando, en cada caso, el cumplimiento de este límite de acumulación, dejando sin efecto (no abonando) a nivel individual, las horas que excedan de ese límite, y a nivel de central sindical, cuando se rebasa la totalidad de las horas asignadas a todos los miembros de esa central, dejará sin efecto en las personas que hayan acumulado más horas, el exceso de ese total.

El Presidente y Secretario del Comité dispondrán de 40 horas suplementarias por mes, que no podrán ser acumuladas a otros miembros del comité.

En cumplimiento del artículo 21 del Convenio Colectivo para la Constitución y Funcionamiento del Comité Intercentros, los miembros de este órgano de representación, así como los delegados sindicales de ámbito nacional dispondrán del tiempo necesario para las asistencias a las reuniones ordinarias y extraordinarias del mismo.

De igual manera se garantizará la asistencia del representante español en el Comité de Empresa Europeo.

#### Artículo 57. *Permisos oficiales retribuidos.*

Los permisos oficiales se abonarán con las mismas cuantías que le hubieran correspondido de no haber disfrutado el permiso, previo aviso y posterior justificación.

De conformidad con la legislación vigentes y atendiendo a las nuevas realidades sociales se establece el cuadro de permisos retribuidos y parentescos en los documentos denominados «tabla de permisos retribuidos» y «grados de parentesco»

Con este sistema se abonarán los permisos en los casos de asistencia a consultas médicas de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general (médico «de cabecera»).

Se deberá presentar previamente ante el servicio médico de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica y una vez realizada la visita médica, se presentará el volante en el departamento de nóminas, siendo requisito imprescindible que indique la hora de entrada y salida de la consulta.

#### Artículo 58. *Complemento de la I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

La Empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo (incluido «in itinere») y enfermedad profesional, y por un tiempo máximo de dieciocho meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social por A.T. y E.P., de acuerdo a la normativa vigente que la regula. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como plus de nocturnidad, plus de trabajo en festivo, plus de permanencia en el descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclados de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables salvo la prima de absentismo y que como máximo, los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión, hubiera cobrado líquidamente de estar trabajando, con la única salvedad de los casos en que los procesos de incapacidad temporal se iniciaron en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo.

En el supuesto de I.T. por accidente de trabajo para el personal asignado al sistema de corretornos, se considerará para el abono del complemento neto los pluses variables de nocturnidad y festivo, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- El trabajador habrá estado asignado al sistema de corretornos un mínimo de 180 días en el periodo de 365 días anteriores a la declaración de I.T. por Accidente de Trabajo.
- Se abonará exclusivamente a partir del día 91.º de I.T. por A.T.

La parte que de este complemento corresponda a la prorrata de gratificaciones de vencimiento superior al mes (mientras no se prorratee a lo largo de los doce meses del año), se abonará en la fecha de pago habitual de las mismas.

Siendo la Empresa entidad colaboradora de la Seguridad Social, en el pago de las prestaciones de la invalidez temporal como consecuencia de enfermedad profesional y accidente de trabajo; en los supuestos en que un trabajador continúa en esta situación después de haberse extinguido su contrato de trabajo, no se le abonará el complemento a que se refiere este artículo.

#### Artículo 59. *Complemento de la I.T. por enfermedad y accidente común.*

La Empresa complementará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal transitoria por accidente o enfermedad común, y por un máximo de 18 meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente que la regula. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como plus de nocturnidad, plus de trabajo en festivo, plus de permanencia en el descanso, incentivos de las redes comerciales y reciclado de baterías, horas extraordinarias y resto de pluses variables salvo la prima de absentismo y que como máximo, los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión, hubiera cobrado líquidamente de estar trabajando, con la única salvedad de los casos en que los procesos de incapacidad temporal se iniciaron en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo, siempre que el absentismo medio mensual por este concepto cumpla las siguientes normas:

Si está por debajo del cinco por ciento (5 %), se completará hasta el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización.

En caso contrario, se completará hasta el ochenta por ciento (80 %) de la base de cotización.

En caso de hospitalización se garantizará el ciento por ciento (100 %) de la base de cotización.

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/04/05 al 31/03/06.

En el control del 5% del absentismo para el abono del complemento del 100/80% del salario neto, que el trabajador hubiera cobrado sin contar los pluses variables se procederá de la siguiente manera:

El control se realizará centro a centro (pudiendo agrupar por su tamaño varios de la red comercial), y se incluirá la totalidad de la plantilla dada de alta en la Seguridad Social en el mismo, con independencia de su asignación organizativa en la empresa.

El control se realizará sobre días naturales.

El control se realizará a mes vencido, es decir, el ratio de absentismo alcanzado en un mes se considerará para la aplicación en la fórmula para el pago del complemento del mes siguiente.

Con independencia de que el control de absentismo se realice de manera objetiva sobre la totalidad de la plantilla de cada centro, para el personal que denominamos «de condiciones» (directivos y mandos) por regirse por otras condiciones salariales individuales, ni se aplicará económicamente la reducción del cómputo del salario en los casos de IT ni percibirán la prima de absentismo de 90 Euros regulada en la disposición adicional cuarta.

Los jubilados parciales se considerarán al 100% (trabajadores equivalentes) durante los periodos establecidos como de trabajo (jubilados parciales activos) y no se considerarán en los periodos establecidos como de descanso (jubilados parciales pasivos).

No se considerarán las variaciones en Seguridad Social (altas, bajas, etc.) establecidas en resoluciones o sentencias judiciales con efectos retroactivos, si éstas son notificadas a la empresa más tarde del cierre de la confección de las nóminas a las que les afecte.

La parte que de este complemento corresponda a la prorrata de gratificaciones de vencimiento superior al mes (no prorrateadas a lo largo de los doce meses del año), se abonará en la fecha de pago habitual de las mismas.

Los servicios médicos efectuarán los controles previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para la consecución del objetivo citado anteriormente.

En los supuestos en los trabajadores, no reúnan las condiciones legales para ser beneficiarios de la invalidez temporal, este complemento se limitará a la cantidad que le hubiera correspondido en el caso de tener derecho a la prestación (art.130 a). L.G.S.S.).

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/04/05 al 31/03/06.

Tabla resumen de pagos por invalidez temporal

Causa	Días	Pago delegado -%	Cpto. empresa -%
AT-E.P.	1.º - último	75 % (Entidad Colaboradora S.S.)	25
E.A.C. (s/absentismo).	1.º - 15.º	-	100
	16.º - 20.º	60	40
	21.º-18 meses	75	25

Artículo 60. *Complemento en los supuestos de maternidad y riesgo grave por embarazo.*

Se procederá con los mismos criterios aplicables al complemento de I.T. por enfermedad y accidente común para los supuestos de maternidad y riesgo grave por embarazo si fuese necesario considerando el salario de trabajador y el pago de la prestación del Sistema Público.

Artículo 61. *Bolsa de economato.*

Como consecuencia del cierre del antiguo economato laboral de la empresa, ambas partes aceptan como sustitución del mismo y como compensación por su disolución una cantidad anual calculada a razón de 365.54 € / (\*) por cada trabajador que haya estado todo el año o la parte proporcional en su caso.

Este cálculo se realizará con la plantilla del día 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente. No obstante en el presente año de transición se calculará del 01/01/2005 al 31/11/2005, elevándose al periodo anual.

Dicha cantidad denominada bolsa de economato, de naturaleza extrasalarial, y que el comité de empresa distribuirá anualmente con criterios objetivos entre el personal de la plantilla.

Artículo 62. *Indemnización complementaria por invalideces permanentes totales para la profesión habitual.*

a) En los supuestos de I.P. total para la profesión habitual para los trabajadores mayores de 50 años de edad y que no hayan alcanzado los 55 años, se les abonará una indemnización complementaria por pérdida de sus derechos laborales generados a lo largo de su vida laboral, equivalente al 20% de la base reguladora de la pensión de invalidez, multiplicada por el número de meses que le resten desde la fecha de efectos de la resolución de pensión pública de la Seguridad Social y la fecha en que alcancen la de edad de 55 años, prorrateando por días los periodos inferiores al mes.

(P. ejemplo: si su base es de 1.000 Euros y su edad de 50 años, la indemnización será: 20% (1.000) = 200 Euros x 60 meses = 12.000 Euros)

A dicha cantidad se le aplicará las retenciones fiscales y de cotización a la seguridad social que corresponda de conformidad con la legislación vigente.

En los supuestos de reincorporación al trabajo por revisión del estado de la invalidez permanente, se recalculará la cantidad por el periodo en que el trabajador haya estado con el contrato extinguido, devolviendo la diferencia en su reincorporación.

Disposición adicional primera. *Legalidad.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional segunda. *Comisión paritaria.*

Para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio y determinar cuál sea aplicable en caso de concurrencia, se establece como Comisión Paritaria Interpretativa y Modificativa del Convenio de conformidad con las facultades otorgadas en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, la formada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores miembros del Comité Intercentros de Exide España constituido con fecha 19/12/2003.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de esta comisión paritaria y de cualesquiera de ámbito inferior, se elevará el problema debatido a la Autoridad Laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o Contenciosa, así como a la Administración, corresponda.

Disposición adicional tercera. *Incrementos y revisiones salariales.*

Las Tablas Salariales n.ºs I, II, III y IV y los Pluses «Ad Personam» reconocidos existentes para la vigencia del convenio anterior, se actualizarán en el 3,4 por ciento (tres con cuatro por ciento para el periodo FY'06: 01/04/05 al 31/03/06 (12 meses), ya reflejado en las tablas adjuntas.

Para el segundo año de vigencia (FY'07: 01/04/06 al 31/03/07) las condiciones económicas serán los resultados de aplicar a las tablas del FY'06 el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real, Nacional del periodo 01/04/05 al 31/03/06 (12 meses), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Para el tercer año de vigencia (FY'08: 01/04/07 al 31/03/08) las condiciones económicas serán los resultados de aplicar a las tablas del FY'07 el porcentaje resultante del Índice de Precios al Consumo Real, Nacional del periodo 01/04/06 al 31/03/07 (12 meses), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Disposición adicional cuarta. *Prima de absentismo.*

Se establece una prima mensual ligada a la reducción del absentismo por enfermedad y accidente común de cada centro y bajo el cumplimiento de las siguientes condiciones:

El objetivo es reducir el nivel de absentismo por enfermedad y accidente común a partir del cinco por ciento y en compensación abonar a todos los trabajadores una prima.

El control se realizará por días/horas de trabajo, incluyendo a la totalidad de la plantilla de cada centro (dada de alta en seguridad social) y a mes vencido, es decir, el ratio de absentismo alcanzado en un mes se considerará para la aplicación de la fórmula para el pago de la prima del mes siguiente.

(\*) Valores establecidos para el periodo 01/04/05 al 31/03/06.



Para el control, los jubilados parciales se considerarán al 100% durante los periodos considerados de trabajo (activos) y no se considerarán durante sus periodos establecidos como de descanso (pasivos). No obstante el pago será de manera proporcional de acuerdo a la naturaleza de este contrato.

No se considerarán para el control los cambios de estado en las variaciones de la Seguridad Social (altas / bajas) por resoluciones o sentencias judiciales con efectos retroactivos si éstas son notificadas más tarde del cierre de la confección de las nóminas a las que les afecte.

Se considerará la reducción del absentismo a partir del 5% y en los centros que estuvieran por debajo de esta cifra, respecto al alcanzado por el mismo concepto en el mismo centro el ejercicio final anterior (en este caso 01/04/04 -31/03/05 (FY'05)).

Se llevará un control mensual y acumulado al ejercicio final para conocer su evolución por las Comisiones de Seguridad y Salud.

El nivel de absentismo por días de trabajo acumulado del ejercicio FY'05 de referencia fue:

La Cartuja: 4,53  
Azuqueca: 4,77  
Manzanares: 4,27  
San Esteban: 3,51  
Alcobendas + Red TBU: 2,63  
CMP: 1,82

Se establece el siguiente objetivo de reducción para los FY'06 (01/04/05 -31/03/06, FY'07 (01/04/06 -31/03/07) y FY'08 (01/04/07 al 31/03/08):

- Para los centros con un nivel de absentismo superior al cuatro por ciento (4%), alcanzar un nivel inferior al 4%.
- Para los centros de trabajo con nivel de absentismo por debajo del cuatro por ciento (4%), el mantenimiento mensual del nivel alcanzado en el año fiscal FY'05.

A nivel de cada centro o colectivo se abonará la prima mensual devenida de 7,50 Euros (siete euros con cincuenta céntimos de euro).

Asimismo y de manera progresiva y no acumulable ni consolidable, se establecen los siguientes objetivos y primas:

Nivel  $\leq 4\%$ : 7,50 euros / mes  
Nivel  $\leq 3,5\%$ : 8,33 euros / mes  
Nivel  $\leq 3\%$ : 9,16 euros / mes  
Nivel  $\leq 2,5\%$ : 10,00 euros / mes

Para el personal de condiciones (directivos y mandos) por regirse por otras condiciones salariales individuales, ni se aplicará económicamente la reducción del cómputo del salario en los casos de I.T. del punto 9.º del preacuerdo, ni percibirán estas primas de absentismo.

Disposición adicional quinta. *Comisión de prevención de riesgos laborales y subcontratación.*

Considerando como aspectos prioritarios tanto la salud de los trabajadores como la creación de unas relaciones laborales de calidad que abarquen a todos los agentes participantes en las mismas, incluidos los procesos de subcontratación, se creará en el seno del comité intercentros, una comisión de prevención de riesgos laborales y subcontratación que tratará de implementar las mejores prácticas en ambos campos; bajo las siguientes líneas básicas:

Prevención de Riesgos Laborales:

Información y participación de los representantes de los trabajadores, como mejor instrumento de la transparencia y cumplimiento de las obligaciones legales.

Análisis, evaluación de las situaciones de riesgo, así como control de su evolución como base de la ejecución de los planes de acción ambiciosos.

Responsabilidad conjunta de directivos y trabajadores en cuanto a las medidas y actividades de prevención, así como el uso necesario y obligatorio de las medidas de protección establecidas.

Canalización del cumplimiento de la política, procesos y planes de acción a nivel local, a través de los comités de seguridad y salud y los planes de formación específicos.

Subcontratación:

La utilización de instrumentos de subcontratación de obras, procesos o servicios, estarán basados en criterios de especialización, eficacia y competitividad, pero garantizando altos estándares de calidad en los mismos, así como el estricto cumplimiento de las obligaciones legales vigentes.

Las empresas subcontratadas acreditarán de manera precisa al comienzo de la actividad y con la frecuencia establecida:

La adecuada contratación laboral de sus trabajadores, así como la afiliación a la Seguridad Social de los mismos y estar al corriente de las cotizaciones sociales.

El adecuado cumplimiento de sus obligaciones con la Hacienda Pública.

El cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales: aptitud de sus trabajadores mediante los correspondientes certificados de vigilancia de la salud; evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información y formación de los mismos, así como entrega y utilización de sus equipos de protección personal.

Exide facilitará a sus representantes legales la información periódica acerca de sus actividades subcontratistas: nombre, domicilio, NIF, n.º patronal de la S.S. y descripción genérica que realizan.

Se prestará especial atención en cuanto a los trabajadores «puestos a disposición» por empresas de trabajo temporal (ETTs)

Se exigirá a las empresas subcontratadas idéntico compromiso medioambiental al adquirido por Exide.

Disposición derogatoria única.

A partir de la firma del presente convenio colectivo, quedan absorbidas y derogadas cuantas primas y demás pluses regulados en actas interpretativas y complementarias de los convenios de centro anteriores, con la excepción de las del Jurado de Empresa de 21 de marzo de 1977, que regula la «prima del consejo».

Disposición final única.

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

*Cuadro resumen de permisos retribuidos*

Permisos retribuidos	Días naturales
Matrimonio del trabajador.	15
Matrimonio: padre / hijo (no incluidos los padres políticos).	1
Nacimiento hijo sin desplazamiento.	2
Nacimiento hijo con desplazamiento (2).	2 / 3 / 4 / 5
Fallecimiento / accidente grave / enfermedad grave / hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado sin desplazamiento (3) (4) (5) .	2
Fallecimiento / accidente grave / enfermedad grave / hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5).	2 / 3 / 4 / 5
Intervención quirúrgica con anestesia parcial considerada cirugía mayor ambulatoria (no incluida odontología con médicos particulares, ni partos con cesárea o epidural) de cónyuge, padres, padres políticos e hijos menores de 21 años (5) .	1
Cambio domicilio habitual.	

Permisos retribuidos	Días naturales
Tiempo para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo necesario
Asistencia a exámenes prenatales y técnicas post-parto que deban realizarse inexcusablemente en la jornada laboral .	Tiempo necesario
Nacimientos prematuros de hijos y hospitalización a continuación del parto, mientras la hospitalización.	1 h./día
Lactancia hijos menores de 9 meses.	1 h/día (30' + 30') ó -30' principio/final jornada
Médico especialista del Sistema Público de Salud.	Tiempo necesario

(1) Días Naturales: se entenderá desde el día del hecho causante, incluido éste si abandona el puesto de trabajo en parte de su jornada.

(2) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio: >200 km.: 3 días / >400 km: 4 días / >600 km: 5 días

(3) Se entenderá por Accidente Grave / Enfermedad Grave / Hospitalización siempre que se esté hospitalizado como mínimo 2 días naturales, incluyendo el ingreso directo en urgencias y en todo caso las intervenciones quirúrgicas con anestesia total.

No incluido parto con cesárea salvo ingreso en UVI/UCI por complicaciones.

(4) Se considerará pariente hasta 2º grado:

a) Por consanguinidad (naturales):

Padres.  
Hijos.  
Hermanos.  
Abuelos.  
Nietos.

b) Por afinidad (políticos):

Padres políticos.  
Hijos políticos (nuera / yerno).  
Hermanos políticos (cuñados).  
Abuelos políticos.

Nietos políticos.

(5) Se reconoce a estos efectos las «parejas de hecho» que consten registradas en registros públicos oficiales con más de un año de convivencia para el primer grado por afinidad.

#### Declaración sobre incremento de productividad

En Exide España nos hemos marcado como objetivo ser competitivos en servicios y costes.

Para alcanzarlo nos apoyaremos en los Principios de: Confianza y compromiso.

Tenemos que incrementar nuestra productividad.

Basándonos en:

Nuestro sistema de organización del trabajo «palmada»:

Uso ininterrumpido de las instalaciones al 100% (24 horas/365 días).

Permanencia en el puesto de trabajo el 100% del tiempo efectivo.

El Respeto y la disciplina.

#### Año 2005 (1)

##### TABLA SALARIAL N.º I (EUROS)

(Mano de obra. Cantidades referidas a jornada de presencia mensual)

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Salario base mes	Total S. base año	Tóxico P.C.V mes	Total Tox. P.V.C año	Product. Calidad mes	Total prod.-cal. año	Gratific. extra/beneficios mes	Gratific. extra/beneficios año	Salario bruto año	Valor quinquenio año	Valor hora extra
Peón especialista prod./montador/post-venta "C" . . . .	514,9500	6.179,40	79,2892	951,47	599,1192	7.189,43	150,7242	1.808,69	16.128,99	399,86	15,74
Peón especialista prod./montador/post-venta "B" . . . .	514,9500	6.179,40	79,2892	951,47	854,5958	10.255,15	150,7242	1.808,69	19.194,71	399,86	15,74
Peón especialista prod./montador/post-venta "B" J.E.	514,9500	6.179,40	79,2892	951,47	965,5008	11.586,01	150,7242	1.808,69	20.525,57	399,86	15,74
Peón especialista prod./montador/post-venta "A" . . . .	514,9500	6.179,40	79,2892	951,47	1.110,0725	13.320,87	150,7242	1.808,69	22.260,43	399,86	15,74
Peón especialista prod./montador/post-venta "A" J.E.	514,9500	6.179,40	79,2892	951,47	1.220,9775	14.651,73	150,7242	1.808,69	23.591,29	399,86	15,74
Oficial 3º manten./taller . . . . .	519,7408	6.236,89	80,0267	960,32	657,2025	7.886,43	151,5100	1.818,12	16.901,76	403,56	16,29
Oficial 2º manten./taller . . . . .	532,7667	6.393,20	82,0325	984,39	895,5058	10.746,07	153,6525	1.843,83	19.967,49	413,68	16,29
Oficial 2º manten./taller J.E. . . . .	532,7667	6.393,20	82,0325	984,39	960,4275	11.525,13	153,6525	1.843,83	20.746,55	413,68	16,29
Oficial 1º manten./taller . . . . .	544,5117	6.534,14	83,8408	1.006,09	1.135,4975	13.625,97	155,5842	1.867,01	23.033,21	422,79	16,29
Oficial 1º manten./taller J.E. . . . .	544,5117	6.534,14	83,8408	1.006,09	1.200,4192	14.405,03	155,5842	1.867,01	23.812,27	422,79	16,29

##### TABLA SALARIAL N.º II (EUROS)

(Empleados y subalternos. Cantidades referidas a jornada de presencia mensual)

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Salario base mes	Total S. base año	Tóxico P.C.V mes	Total Tox. P.V.C año	Product. Calidad mes	Total prod.-cal. año	Gratific. extra/beneficios mes	Gratific. extra/beneficios año	Salario bruto año	Valor quinquenio año	Valor hora extra
Controlador-recepcionista / portero / ordenanza .	499,5475	5.994,57	99,9133	1.198,96	482,1842	5.786,21	149,3308	1.791,97	14.771,71	409,62	10,44
Chófer de Camión / Chófer / Chófer RTP . . . . .	528,3042	6.339,65	105,6600	1.267,92	610,7475	7.328,97	154,1258	1.849,51	16.786,05	433,21	11,87
Auxiliar: admvo., delineante, tec.org. anal. e ins- pector / vigilante . . . . .	515,9242	6.191,09	103,1908	1.238,29	561,3000	6.735,60	152,0625	1.824,75	15.989,73	423,06	15,64
Oficial 2º: admvo, delineante, tec.org. anal. e ins- pector . . . . .	550,3450	6.604,14	110,0692	1.320,83	769,7400	9.236,88	157,7983	1.893,58	19.055,43	451,29	15,64
Oficial 1º: admvo., delineante, tec.org. anal. e ins- pector . . . . .	578,7408	6.944,89	115,7483	1.388,98	986,4100	11.836,92	162,5308	1.950,37	22.121,16	474,56	15,64
Jefe 2º: admvo., tec.org., analista pral.,del. pro- ject. 2º, inspec.pral y secr. . . . .	620,3733	7.444,48	124,0783	1.488,94	1.012,9575	12.155,49	169,4700	2.033,64	23.122,55	508,72	16,36

Categoría	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Salario base mes	Total S. base año	Tóxico P.C.V mes	Total Tox. P.V.C año	Product. Calidad mes	Total prod.-cal. año	Gratific. extra/beneficios mes	Gratific. extra/beneficios año	Salario bruto año	Valor quinquenio año	Valor hora extra
Jefe 1ª: admvo., tec.org., del.proyec.1ª, analista, programador .....	651,2425	7.814,91	130,2408	1.562,89	1.012,9392	12.155,27	174,6142	2.095,37	23.628,44	534,02	16,71
Encargado .....	547,2050	6.566,46	109,4358	1.313,23	1.138,4767	13.661,72	157,2758	1.887,31	23.428,72	534,02	16,58
Maestro: taller, analista e inspector .....	578,6817	6.944,18	115,7333	1.388,80	1.113,6225	13.363,47	162,5208	1.950,25	23.646,70	540,00	16,72
Jefe de taller .....	640,3550	7.684,26	128,0700	1.536,84	1.107,4000	13.288,80	172,8008	2.073,61	24.583,51	545,00	17,40
Périto, ingeniero técnico, y diplom. universitarios 1er año .....	735,1867	8.822,24	147,0400	1.764,48	495,8658	5.950,39	188,6050	2.263,26	18.800,37	602,85	16,63
Périto, ingeniero técnico, y diplom. universitarios 2º año .....	735,1867	8.822,24	147,0400	1.764,48	607,7725	7.293,27	188,6050	2.263,26	20.143,25	602,85	16,63
Périto, ingeniero técnico, y diplom. universitarios 3er año / superior .....	735,1867	8.822,24	147,0400	1.764,48	887,5400	10.650,48	188,6050	2.263,26	23.500,46	602,85	16,63
Ingeniero y licenciado 1er año .....	759,3558	9.112,27	151,8767	1.822,52	574,7367	6.896,84	192,6350	2.311,62	20.143,25	622,67	19,01
Ingeniero y licenciado 2º año .....	759,3558	9.112,27	151,8767	1.822,52	854,5042	10.254,05	192,6350	2.311,62	23.500,46	622,67	19,01
Ingeniero y licenciado 3er año / superior .....	759,3558	9.112,27	151,8767	1.822,52	1.134,2708	13.611,25	192,6350	2.311,62	26.857,66	622,67	19,01

TABLA SALARIAL N.º III  
(Permisos de permanencia)

Categoría	Euros
	25 años
Peón especialista prod. "C" .....	4.948,93
Peón especialista prod. "B" .....	4.948,93
Peón especialista prod. "B" J.E. ....	4.948,93
Peón especialista prod. "A" .....	4.948,93
Peón especialista prod. "A" J.E. ....	5.321,90
Oficial 3ª manten./taller .....	5.045,13
Oficial 2ª manten./taller .....	5.098,62
Oficial 2ª manten./taller J.E. ....	5.098,62
Oficial 1ª manten./taller .....	5.143,91
Oficial 1ª manten./taller J.E. ....	5.538,33
Limpiador .....	4.869,09
Controlador-recepcionista / portero / ordenanza .....	4.869,09
Chófer de camión / chófer / chófer RTP .....	4.869,09
Auxiliar: admvo., delineante, tec.org. anal. e inspector/vigilante .....	4.869,09
Oficial 2ª: admvo, delineante, tec.org. anal. e inspector .....	4.927,90
Oficial 1ª: admvo., delineante, tec.org. anal. e inspector .....	4.978,26
Jefe 2ª: admvo., tec.org., del. proyec.2ª, analista pral., inspec.pral y secretaria .....	5.254,40
Jefe 1ª: admvo., tec.org., del.proyec.1ª, analista, programador .....	5.369,11
Encargado .....	5.324,14
Maestro: taller, analista e inspector .....	5.324,14
Jefe de taller .....	5.536,52
Perito, ingeniero técnico, y diplom. universitarios .....	6.042,57
Ingeniero y licenciado .....	6.077,96

TABLA SALARIAL N.º IV  
(Resumen otros conceptos)

Concepto	Artículo	Descripción	Cuantía (Euros)
Plus nocturnidad (diario) .....	33.º		12,18
Plus trabajo en festivo (diario) .....	34.º		37,47
Plus jornada partida (mensual) .....	35.º		129,16
Plus permanencia en descanso (diario) .....	36.º		2,36
Quebranto de moneda (mensual) .....	43.º		68,35
Dietas de viaje (diarias) .....	44.º	Ingenieros y Licenciados .....	72,49
		Diplomados Universitarios/Ingenieros .....	69,64
		Jefes Adm. y Taller .....	66,81
		Of. Adm., Mant./Taller, Inspec. y asimilados .....	63,96
		Resto del personal .....	56,84
		Redes Com. y Servicios, Chóferes R.T.P. ....	16,00 / 13,30
Anticipos (cantidad/entrega mensual) .....	55.º		414,00 / 69,00
Plus variable progresivo P.V.P.) .....	30.º	(P.V.P.) 1.º .....	1.175,56
		(P.V.P.) 2.º .....	1.805,61
		(P.V.P.) 3.º .....	2.435,67
		(P.V.P.) 4.º .....	3.065,72
Asignación individual/año a la bolsa de obras sociales ..	54.º		141,00
Asignación individual/año a la bolsa de economato .....	61.º		365,54
Prima de absentismo/mes .....	Disp. Adic. 4.ª	Nivel ≤ 4% .....	7,50



Concepto	Artículo	Descripción	Cuantía (Euros)
		Nivel ≤ 3,5% .....	8,33
		Nivel ≤ 3% .....	9,16
		Nivel ≤ 2,5% .....	10,00

(1) Valores del 01/04/2005 al 31/03/2006.

**12508** *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (Código de Convenio n.º 9009682), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, en representación de la misma y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., SIAT-USO, UGT y CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, al que acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2006, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 23 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

**IV CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación y vigencia**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, establece las normas por las que se regulan las relaciones jurídico-laborales y condiciones de trabajo y productividad entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria (en adelante AEAT) y el personal laboral vinculado a la misma, con las excepciones que se establecen en este artículo.

2. A efectos del presente Convenio, se entiende por personal con relación jurídico laboral de la AEAT a los empleados públicos de la misma fijos de plantilla, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, interinos, eventuales con contrato de trabajo de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa así como la que se derive de los Convenios a los que se refiere el artículo 3.1. d) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de junio.

2.º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

3.º El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

4. Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades y Centros de trabajo de la AEAT.

**Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.**

1. El Convenio 2005-2008 entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2008. No obstante, sus efectos económicos, salvo en los casos en los que expresamente se establezca lo contrario, se retrotraerán a 1 de enero de 2005.

2. El Convenio podrá ser denunciado bien por la Agencia Tributaria bien por la representación de los trabajadores dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiese producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos. En cualquier momento de la prórroga anual inicial o de las sucesivas, cualquiera de las partes podrá proceder a la denuncia del Convenio.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas y el contenido de éstas deberá ser renegociado en el plazo no superior a quince días, desde la notificación de la nulidad. Dicha facultad corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio.

5. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

6. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

**CAPÍTULO II**

**Vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del Convenio**

**Artículo 3. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE).**

1. Definición y composición. Como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio, y con funciones asimismo de conciliación y arbitraje, y dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes, siendo designada la representación de los trabajadores por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio en proporción a los resultados obtenidos por cada una de ellas en el proceso electoral sindical de carácter general inmediatamente anterior.

La distribución numérica de los representantes sindicales en la CPVIE será objeto de adecuación cuando se produzca una alteración de la proporcionalidad como consecuencia de los procesos electorales generales sindicales que se celebren durante la vigencia del presente Convenio.

2. Funciones. La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretar la totalidad del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollar el Convenio.
- Encuadrar profesionalmente a los trabajadores que, individual o colectivamente, se integren en el presente Convenio así como redefinir funcionalmente las categorías profesionales cuando tal necesidad se aprecie por circunstancias de la organización del trabajo.
- Acordar las actividades y tareas que, sin estar especificadas en el Anexo IV, estén en consonancia con el puesto de trabajo y la cualificación profesional.
- Participar en el desarrollo de la oferta de empleo público en los términos que se fijen en el presente Convenio.
- Intervenir en la clasificación y propuesta de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario, así como profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio con el fin de ir adecuándolo al modelo organizativo de la AEAT.
- Llevar a cabo la conciliación en aquellas cuestiones que, de común acuerdo, le sean sometidas por las partes. En el caso de los con-