

Servicios	Producción	Estructura
Nivel VII. Montad. mecan. «A».	Crond. Rot. «In line». Cond. Rot. 3000-2.	Dibujante «A». Adm. Plan. Met. y Tintas. Adm. Prep y Diseño. Coordinador Of. Comercial.
Nivel VIII.		Delegado Comercial.
Nivel IX. Contram. Mecánico. Contram. Electrónico.	Contram. Fotografía. Contram. Gra. Hueco. Res. turno-Cond. lac.	
Nivel X.	Técnico As. Técnica.	Ayud. Tec. Sanitario. Jefe gestión Com. Jefe Dibujantes.
Nivel XI.	Jefe Control Transf. Jefe Preparación. Jefe Desarrollo. Jefe Expediciones.	
Nivel XII (suprimido).		
Nivel XIII. Jefe Taller Manto.		
Nivel XIV.		Jefe Control Gestión.
Nivel XV.	Jefe Delegación. Regional.	
Nivel XVI.		

ANEXO 2

**Tabla de salarios brutos por niveles desde 1 de enero de 2002
(+3 por 100 sobre 2001)**

TABLA ANUAL Y SU DISTRIBUCIÓN

Devengos diarios

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima produc.
I 07/10/06	17,38	7,76	5,61	612,67	13.705,13	67,23
II 07/09/06	18,36	8,20	5,61	612,67	14.297,48	67,23
III 07/09/06	19,34	8,69	5,61	612,67	14.911,45	67,23
IV 05/08/06	20,41	9,15	5,61	612,67	15.554,50	67,23
V 05/08/06	21,52	9,64	5,61	612,67	16.224,88	67,23
VI 04/05/08	22,68	10,16	5,61	612,67	16.929,07	67,23
VII 04/05/08	24,24	10,84	5,61	612,67	17.869,09	67,23
VIII 04/05/08	25,17	11,25	5,61	612,67	18.431,65	67,23

Prima de asistencia: 53,82.

Devengos mensuales

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima produc.
I 07/10/06	526,48	202,35	170,98	612,67	13.705,13	67,23
II 07/09/06	555,95	213,91	170,98	612,67	14.297,48	67,23
III 07/09/06	586,72	225,64	170,98	612,67	14.911,45	67,23
IV 05/08/06	618,90	237,97	170,98	612,67	15.554,50	67,23
V 05/08/06	652,48	250,79	170,98	612,67	16.224,88	67,23
VI 04/05/08	687,61	264,43	170,98	612,67	16.929,07	67,23
VII 04/05/08	734,45	282,69	170,98	612,67	17.869,09	67,23
VIII 04/05/08	762,67	293,40	170,98	612,67	18.431,65	67,23

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima produc.
IX 04/05/08	802,75	308,78	170,98	612,67	19.232,76	67,23
X 3	844,64	324,87	170,98	612,67	20.070,31	67,23
XI 3	888,99	341,94	170,98	612,67	20.957,39	67,23
XII 3	934,14	359,31	170,98	612,67	21.860,45	67,23
XIII 2	981,93	377,69	170,98	612,67	22.816,31	67,23
XIV 1	1.031,87	396,90	170,98	612,67	23.815,12	67,23
XV 1	1.084,06	416,99	170,98	612,67	24.859,08	67,23
XVI 1	1.138,58	437,98	170,98	612,67	25.949,77	67,23

Prima de asistencia: 53,82.

Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Prima produc.
Días	455	339	455	Un mes	12 meses
Meses	15	13	15	Un mes	12 meses

19221 RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de trabajo concertado entre la empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península, Baleares y oficinas centrales.

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de trabajo concertado entre la empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península, Baleares y oficinas centrales (código de Convenio número 9005322), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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.

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

Madrid, 19 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VB AUTOBATERÍAS, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES EN DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENÍNSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

I. Normas generales

Artículo 1. Partes contratantes.

«VB Autobaterías, Sociedad Anónima», y los Delegados de Personal de sus sucursales y central.

Artículo 2. *Ámbito de contratación.*

1. Funcional y territorial: El personal adscrito a dichas sucursales y central, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.

2. *Ámbito personal:*

a) Afecta al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

b) A pesar de lo indicado en el apartado a) del punto 2 de este artículo, quedan excluidos de este Convenio las personas mencionadas en el artículo 1, punto 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, así como las que

ostenten cualquier categoría laboral no incluida en el anexo I de este Convenio o que, constando en el mismo, hayan renunciado de forma individual y expresa a regirse por sus cláusulas.

A este personal se aplicará el contrato individual que tuviera concertado con la empresa.

c) Si durante la vigencia de este Convenio se creara una nueva categoría laboral, la Comisión Paritaria decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio, independientemente del derecho de renuncia individual señalado en el apartado b) de este artículo.

d) La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la empresa.

3. **Ámbito temporal:** El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 3. *Cláusula de revisión.*

Año 2002: Se revisarán los valores económicos del Convenio en lo que el IPC real del año 2002 más un punto exceda de dos puntos.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para 2002, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Año 2003: Como se indica en el párrafo segundo del artículo 13 de este Convenio, se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas de 2002 el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003, revisándose, en su caso, dichos valores económicos del Convenio, en lo que exceda el IPC real del año 2003 más un punto del IPC previsto por el Gobierno.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2003, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Año 2004: Igualmente, como se indica en el párrafo segundo del artículo 13, se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas de 2003 el IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, revisándose, en su caso, dichos valores económicos del Convenio, en lo que exceda el IPC real del año 2004 más un punto del IPC previsto por el Gobierno.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

En este mismo mes se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para el año 2004, servirán de base para el futuro.

Nota: Los importe del premio por cumplimiento del plan de ventas, al señalarse en el anexo, el importe específico para cada año, no serán objeto de revisión.

En el caso de que algún centro de «VB Autobaterías, Sociedad Anónima», en España firmara algún Convenio Colectivo para este mismo período con condiciones que, valoradas en su conjunto sobre su Convenio Colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el Convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al Convenio Colectivo de oficinas centrales y sucursales.

Artículo 4. *Comisión Paritaria Convenio.*

Para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales actuará de Secretario, y por dos representantes de la empresa, uno de los cuales actuará de Presidente.

También podrá tratar esta Comisión cuestiones sociolaborales, aunque no estén relacionadas con asuntos de Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre lo indicado, se recurrirá, en primer lugar y preceptivamente, a la Comisión Paritaria, para que emita por escrito, en un plazo máximo de quince días hábiles, su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de que, en caso de desacuerdo, intervengan los Juzgados u organismos competentes.

En las convocatorias, que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el orden del día.

Serán citados sus componentes con una antelación mínima de cinco días.

Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria la interpretación y vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia del Convenio.*

Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación superior a los dos meses de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

II. **Admisión de personal**

Artículo 6. *Ingresos y ascensos.*

En el ingreso de nuevo personal, la empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en oficinas centrales y sucursales serán publicadas en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de las fábricas, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

Para la provisión de vacantes, se tendrá en cuenta las siguientes situaciones:

a) Personal con categoría de mando:

Directores.

Jefes de sucursal.

Jefes de Sección Administrativa.

Técnicos titulados.

b) Resto de personal.

Las vacantes del personal del grupo a) serán de libre designación por la Dirección de la empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b) se cubrirán por concurso-oposición.

La Dirección de Personal, en coordinación con los mandos intermedios, será la responsable de la selección del personal, interviniendo en el proceso de selección el representante del personal de cada centro, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

La participación del representante de los trabajadores se entiende siempre que se trate de cubrir la vacante con personal de plantilla.

En dicha convocatoria deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.

b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En el plazo de cinco días hábiles a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento del representante de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal, ordenada, de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación se tendrá en cuenta, por este orden:

a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.

b) Antigüedad en la empresa.

c) Ser mayor de cuarenta años.

d) Ser titular de familia numerosa.

En el caso de ascensos se estará a lo dispuesto por la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes en vigor, así como lo estipulado en el Reglamento de Relaciones Industriales.

Artículo 7. Modalidades de contratación.

Se podrán emplear todas las que se establezcan legalmente.

Respecto del contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y al objeto de tener en cuenta lo dispuesto en el apartado b), párrafo 3.º, del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán por lo siguiente:

1. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Al permitirlo el Convenio Colectivo sectorial, también en tales casos y en atención al carácter estacional de la actividad los contratos del punto 1 anterior podrán ser ampliados, como máximo, en otros seis meses, con lo que la duración total máxima sería de doce meses, los cuales deben de estar comprendidos dentro de un período de dieciocho meses.

III. Permisos**Artículo 8. Permisos retribuidos.**

- a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa o adopción, tres días laborales del Convenio laboral.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos, tres días naturales; por padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.
- d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c) y, además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- f) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d) y e) se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En los casos, b), c), d) y e), si hubiera de realizar desplazamientos superiores a 250 kilómetros y cualesquiera que sean los kilómetros de exceso, se ampliarán los plazos indicados anteriormente en dos días.

IV. Calendario laboral**Artículo 9. Jornada de trabajo.**

Se reducirán ocho horas, que se aplicarán como día flotante para asuntos propios, no pudiendo coincidir en el disfrute de este día más de una persona por centro de trabajo.

Por lo tanto, la jornada de trabajo anual para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio será de mil setecientas veintiuna horas.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo, respecto de la pactada, que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales, se aplicará esta reducción.

La distribución de estas horas en días, a lo largo del año, se expresará en el calendario laboral de cada centro de trabajo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro. Se realizará de lunes a viernes, con la excepción del sábado del inventario.

Se remitirá a la Comisión Paritaria el calendario laboral de cada centro.

Artículo 10. Horarios.

Los horarios que registrarán durante la vigencia de este Convenio serán también establecidos, en cada centro de trabajo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro, pudiéndose negociar para los meses de verano la jornada intensiva.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones serán, como máximo, de treinta y un días naturales continuados al año y se fijarán cuando se establezcan los calendarios laborales.

En caso de que se efectúen peticiones de dos o más trabajadores en fechas coincidentes con las mismas categorías o funciones, se asignarán de forma que cada año se alterne en las fechas preferidas entre los solicitantes.

Todo el personal que en la fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no lleve trabajando en la empresa un año completo, disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones se retribuirán teniendo en cuenta el salario mensual bruto según el artículo 13, y los complementos salariales del artículo 14, excepto los indicados en este último artículo, referentes a horas extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

V. Retribución**Artículo 12. Principios generales.**

La remuneración anual que se fija a continuación está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el artículo 9 de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc., indicados en este Convenio, tendrán el carácter de brutos, siendo, por tanto, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador satisfechas por el mismo.

La empresa deducirá en nómina el importe correspondiente.

El pago del salario podrá efectuarlo la empresa mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Artículo 13. Salarios, complementos, premios y otros.

Las tablas de salarios, complementos, premios y otros, que registrarán durante el año 2002, serán las que se reflejan en los anexos I y II que figuran adjuntos y podrán ser modificadas según lo establecido en el artículo 3.

Para los años 2003 y 2004 los valores económicos se aumentarán según el IPC que prevea el Gobierno y al finalizar cada año se revisará según lo establecido en el artículo 3.

En el anexo I también se señala el grupo de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 14. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos siguientes:

1.º Personales:**Antigüedad:**

Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios en la cuantía del porcentaje señalado en el anexo II para el año 2002 sobre el salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado cada trabajador, con un tope máximo también señalado en dicho anexo, cualquiera que sea su antigüedad.

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

2.º De cantidad de trabajo:**Comisiones:**

Los vendedores y promotores de ventas tendrán una comisión que, en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas de marca «Varta», se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el anexo II para 2002 de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas de marca «Varta» asignado, el excedente se pagará de la misma forma que se hace con las comisiones correspondientes al plan de esta marca.

La empresa garantiza que, durante los ocho primeros meses, las comisiones devengadas en los mismos será, como mínimo, las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso, todo ello referido a la marca «Varta».

También percibirán los vendedores y promotores de ventas la cuantía reflejada en el anexo II para 2002 por cumplir el objetivo establecido para las segundas marcas, actuándose tanto para el pago de las mismas como para el pago del excedente, de la misma forma que para la marca «Varta».

Plus de ventas:

El plus de ventas del importe bruto anual indicado en el anexo II para 2002 se devengará en partes alícuotas mensualmente por centros de trabajo para el personal de sucursales, siempre que en cada mes se consiga el 75 por 100, como mínimo, del plan de ventas asignado. Para el personal de oficinas centrales este plus se percibirá siempre que cada mes la cifra de ventas alcance el 75 por 100, como mínimo, del plan establecido para todas las Delegaciones.

El plan para la consecución del plus de ventas será el objetivo total de cada sucursal.

En caso de no conseguirse de esta forma, se pagará respecto de los meses no cobrados en el momento en que en un mes determinado se llegue a la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el 100 por 100 del plan anual de ventas asignado, se pagará un porcentaje adicional sobre el plus de ventas, equivalente al porcentaje de incremento entre el plan y la cifra real de ventas en cada una de las sucursales.

En las oficinas centrales también se pagará un porcentaje adicional cuando la cifra de ventas total sobrepase el 100 por 100 del plan total de las que lo sobrepasen, calculándose el incremento en base a la ponderación de los excesos de las sucursales que lo consigan, con la participación de su objetivo sobre el objetivo total.

Asimismo, todo el personal que perciba este plus de ventas, si consigue el plan total de ventas anual en su centro, percibirá como premio por conseguir el plan la cantidad reflejada en el anexo II, según el baremo establecido en dicho anexo II. En oficinas centrales este premio se percibirá si se consigue el plan total anual de ventas.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los vendedores y promotores de ventas.

En caso de cualquier venta extraordinaria producida por una promoción especial, por la captación de un nuevo contrato o por cualquier otra causa que se estime oportuno variar la percepción de comisiones, plus de ventas, etc. (que represente una variación del plan establecido de forma significativa), la empresa, junto con la Comisión Paritaria, decidirán importes a pagar tanto a los vendedores como al resto de personas incluidas en el Convenio.

Todos los planes se considerarán en unidades.

Horas extras:

Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro serán compensados, de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Cuando exista la imposibilidad de este descanso compensatorio, se abonarán las horas extraordinarias de la siguiente forma:

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

Las horas extraordinarias que se trabajen en domingo y festivo se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

3.º De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias:

Habrán tres pagas extraordinarias cada año:

Una el 15 de abril.

Otra el 15 de julio.

Otra el 15 de diciembre.

La del 15 de abril se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue.

La del 15 de julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue, y la del 15 de diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

La paga del 15 de abril será según el importe reflejado en el anexo II para 2002, para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

El importe de las pagas del 15 de julio y del 15 de diciembre será el equivalente al salario mensual bruto indicado en el anexo I para 2002 más el complemento personal por antigüedad.

Artículo 15. *Complementos no salariales.*

Plus de transporte:

Se establece el indicado en el anexo II para 2002, por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la empresa.

El valor kilómetro por uso de coche propio para realizar el trabajo habitual del promotor de ventas se establece en el anexo II para el año 2002.

Plus comida de central:

Se establece el indicado en el anexo II para el año 2002, por día de asistencia al trabajo en jornada partida y siempre que la comida sea por cuenta del trabajador.

Quebranto de moneda:

Este riesgo queda cubierto totalmente por la empresa.

Dietas:

Se establecen las dietas señaladas en el anexo II para el año 2002.

Artículo 16. *Retribución en caso de accidente de trabajo. Enfermedad y maternidad.*

El trabajador que por accidente de trabajo, enfermedad y maternidad esté en situación de incapacidad temporal, y hasta el límite de ella, tendrá derecho a percibir, además de las prestaciones de la Seguridad Social o mutuas patronales, a cargo de la empresa, el porcentaje necesario para completar, en todo caso, el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

Del salario bruto mensual del mes anterior a la baja.

Del complemento personal de antigüedad del mes anterior a la baja.

De la media de las comisiones de los doce meses anteriores a la baja.

Del plus familiar.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal Médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho económico a cargo de la empresa, reflejado en este artículo.

VI. Premios

Artículo 17. *Premio a la iniciativa.*

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de la cantidad señalada en el anexo II para el año 2002.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Artículo 18. *Premio a la antigüedad.*

Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y un años de servicio en la empresa se harán acreedores, respectivamente, de las cantidades señaladas en el anexo II para el año 2002.

La antigüedad indicada se computará, teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en «Exclusivas Comerciales Internasa, Varta Baterías, Sociedad Anónima», y «VB Autobaterías, Sociedad Anónima».

No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su clase, permiso no retribuido, privación de libertad como consecuencia de sentencia firme, y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

Este premio de antigüedad será abonado en la nómina del mes siguiente a cumplir los años indicados.

Artículo 19. *Premio por matrimonio y natalidad.*

La empresa abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba, se rija por este Convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el anexo II para el año 2002.

También abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y se rija por este Convenio la cantidad señalada en el anexo II para el año 2002 por cada nuevo hijo que tenga, tanto legítimo como reconocido o adoptivo, a partir de la vigencia de este Convenio.

VII. Préstamos, seguros ocupantes vehículos

Artículo 20. Préstamos.

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten la cantidad máxima de hasta 2.785 destinados inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro se deberá efectuar por los trabajadores fijos en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas, si el importe es superior a 1.800 y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de julio y diciembre, y los eventuales en el número máximo de pagas consecutivas que permitan la duración de su contrato, sin exceder, en ningún caso, de las 14 pagas indicadas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados en ningún momento será superior a 11.757.

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del centro de trabajo correspondiente estudiarán las peticiones que se efectúan y propondrán a la empresa su concesión o denegación.

La decisión de la empresa será inapelable.

Artículo 21. Seguros.

A) Seguro ocupantes vehículos.—La empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

Muerte: 6.010,12.

Invalidez: 9.015,18.

Asistencia sanitaria: 901,52.

B) Seguro de vida y de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.—La empresa se compromete a establecer con una entidad aseguradora una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1 Seguro de vida mientras exista relación laboral con la empresa y, en todo caso, hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

a) En caso de muerte, el capital asegurado es de 9.426,98 (nueve mil cuatrocientos veintiséis con noventa y ocho) euros.

b) Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado en el punto anterior se incrementa en 4.713,49 (cuatro mil setecientos trece con cuarenta y nueve) euros.

1.2 Seguro de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez mientras exista relación laboral con la empresa y, en todo caso, hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez el capital asegurado es de 9.426,98 (nueve mil cuatrocientos veintiséis con noventa y ocho) euros.

2. La revalorización de dichos seguros a partir del 1 de enero de 2003 es la siguiente:

Los seguros de los puntos 1.1 y 1.2 se revalorizarán el primero de enero de cada año (incluido el 2003) en 1,5 por 100.

3. Las primas de los seguros indicados en los puntos 1.1 y 1.2 serán satisfechas por mitad entre la empresa y el trabajador hasta que este último tenga una antigüedad de quince años. Pasado este período de tiempo, la prima correrá sólo a cargo de la empresa.

4. Se informará anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1 y 1.2, por los que se les ha asegurado.

5. Este seguro de vida y de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez es de voluntaria aceptación por el trabajador.

Dicha aceptación o, en su caso, la renuncia se producirá por escrito, en el momento de su incorporación a la empresa, y en caso de que su contrato no tenga el carácter de indefinido, podrá variar la opción cuando adquiera este carácter.

6. Sólo en los casos de excedencia o suspensión temporal del contrato, por mutuo acuerdo, quedarán suspendidos estos seguros.

Artículo 22. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que dispone de dos Servicios de Prevención propios, uno en cada fábrica de España, establecerá desde sus servicios atender este capítulo en los centros de trabajo del ámbito de este Convenio.

Reconocimiento médico: La empresa facilitará a cada trabajador, a través de la mutua o entidad que considere oportuno, un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario por parte de cada trabajador.

Ropa de trabajo: La empresa dotará a los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada, que se recogerá en la primera acta de la Comisión Paritaria.

Disposición final.

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a organización del trabajo, de la contratación laboral, del aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excepciones, de los conceptos retributivos, de la seguridad e higiene en el trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes a la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Se firma el Convenio por la Comisión deliberadora del mismo, y el resto de las hojas, por don Luis Rufo Rodríguez, representante de los trabajadores, y don Enrique Oliveros Rodríguez, Director de Personal y Asuntos Sociales, por parte de la empresa.

ANEXO I

Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2002, según el artículo 13 del Convenio Colectivo vigente de «VB Autobaterías, Sociedad Anónima», central y sucursales

Categoría	Salario mensual bruto — Euros	Grupo Cotiz. Seguridad Social
Vendedor	1.536,64	5
Promotor Ventas	1.450,60	5
Of.Ad.1/Program.I	1.886,11	5
Of.Ad.1/Program.H	1.858,24	5
Of.Ad.1/Program.G	1.830,78	5
Of.Ad.1/Program./Oper.F	1.760,73	5
Of.Ad.1/Program./Oper.E	1.690,70	5
Of.Ad.1/Program./Oper.D	1.626,91	5
Of.Ad.1/Program./Oper.C	1.536,90	5
Of.Ad.1/Operador B	1.450,60	5
Of.Ad.1/Operador A	1.364,35	5
Of. Adm. 2 F	1.353,20	5
Of. Adm. 2 E	1.330,85	5
Of. Adm. 2 D	1.297,32	5
Of. Adm. 2 C	1.226,09	5
Of. Adm. 2 B	1.154,86	5
Of. Adm. 2 A	1.074,21	5
Auxiliar Adm. B	1.074,21	7
Auxiliar Adm. A	1.017,52	7
Jefe Almacén G	1.478,07	5
Jefe Almacén F	1.456,23	5
Jefe Almacén E	1.434,71	5
Jefe Almacén D	1.393,96	5
Jefe Almacén C	1.353,20	5
Jefe Almacén B	1.311,26	5
Jefe Almacén A	1.240,68	5
Almacenero H	1.350,89	6
Almacenero G	1.330,93	6
Almacenero F	1.311,26	6
Almacenero E	1.240,68	6
Almacenero D	1.205,16	6
Almacenero C	1.172,61	6
Almacenero B	1.143,68	6
Almacenero A	995,64	6
Repart. Conductor G	1.314,75	8
Repart. Conductor F	1.295,32	8
Repart. Conductor E	1.276,18	8
Repart. Conductor D	1.240,68	8
Repart. Conductor C	1.205,16	8
Repart. Conductor B	1.172,61	8
Repart. Conductor A	1.143,68	8
Repart. Conductor	995,64	8
Cobrador	1.143,68	6

Categoría	Salario mensual bruto - Euros	Grupo Cotiz. Seguridad Social	Categoría	Salario mensual bruto - Euros	Grupo Cotiz. Seguridad Social
Ordenanza G	1.263,15	6	Ordenanza C	1.074,21	6
Ordenanza F	1.244,48	6	Ordenanza B	963,78	6
Ordenanza E	1.226,09	6	Ordenanza A	923,06	6
Ordenanza D	1.154,87	6			

ANEXO II

Complementos salariales, no salariales, premios y otros. Año 2002

Antigüedad	5 por 100 con un tope del 60 por 100 brutas		
Paga extraordinaria 15 de abril:	Cantidad bruta anual:	582,03 euros.	
Comisiones.	Vendedor.	Cantidad bruta anual marca «Varta». Cantidad bruta anual segundas marcas.	6.378,28 euros. 840,13 euros.
	Promotor ventas.	Cantidad bruta anual marca «Varta». Cantidad bruta anual segundas marcas.	2.520,40 euros. Km 436,87 euros. 0,18
Plus de ventas.	Cantidad bruta anual. Dividido entre 12.	1.209,84 euros. 100,82 euros.	
Dietas.	Completa.	Brutas por día de trabajo efectivo.	62,55 euros.
	Desglose.	Dormir. Desayuno. Comida. Cena.	26,95 euros. 2,58 euros. 19,56 euros. 13,46 euros.
	Placista.	Brutas por día de trabajo efectivo.	6,14 euros.
Premio iniciativa.	Importe bruto.	81,71 euros.	
Premio antigüedad.	Quince años. Veinte años. Veinticinco años. Treinta años. Treinta y un años.	Brutas por una sólo vez. Brutas por una sólo vez. Brutas por una sólo vez. Brutas por una sólo vez. Brutas cada año.	479,60 euros. 479,60 euros. 479,60 euros. 479,60 euros. 479,60 euros.
Premio matrimonio.	Importe bruto.	319,74 euros.	
Premio natalidad.	Importe bruto.	95,94 euros.	
Premio por cumplimiento del plan de ventas.		Años 2002-2003-2004 Del 100 por 100 al 104,99 por 100. Del 105 por 100 al 109,99 por 100. Del 110 por 100 al 114,99 por 100. A partir del 115 por 100.	Importe bruto: 180,00 euros. Importe bruto: 210,00 euros. Importe bruto: 240,00 euros. Importe bruto: 300,00 euros.
Plus transporte.	Importe bruto.	2,50 euros.	
Plus comida central.	Importe bruto.	13,19 euros.	

19222 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 26 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Altadis, Sociedad Anónima».*

Advertidas erratas en el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Altadis, Sociedad Anónima», registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2002, en el «Boletín

Oficial del Estado» número 193, de 13 de agosto, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 30247, en el capítulo IV, artículo 16, columna derecha, apartado C) servicios centrales, punto 2, donde dice: «(personal que tenía una jornada de treinta y cinco horas semanales...)», debe decir: «(personal que tenía una jornada de treinta y cinco horas y treinta minutos semanales...)».

En la página 30261, columna derecha, apartado 3, plus de productividad, donde dice: «Auxiliar Comercial: 835,69», debe decir: «Auxiliar Comercial: 835,85».