

las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Anualmente la empresa realizará controles médicos a través de la empresa contratada para tales efectos, dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio excepto en los casos en los que el trabajador manifieste por escrito su expresa oposición a realizarlos. El objetivo de estos controles médicos es la evaluación de la adecuación física y psíquica del trabajador al puesto de trabajo ocupado.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Artículo 2. *Igualdad de género y no discriminación.*

La Compañía, sensible a la realidad social creciente y a las demandas de la Representación de los Trabajadores y consciente de que debe darse un tratamiento actualizado a las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de «pareja de hecho».

A estos efectos, se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan de forma libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente Registro Oficial.

En este sentido, a partir de la firma de este Convenio, las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges,

a efectos del disfrute de los derechos que se recogen para los matrimonios.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja.

En este sentido, a partir de la firma del Convenio, las licencias reguladas en el mismo en lo que respecta a permisos retribuidos por razones de afinidad, serán de aplicación a las parejas de hecho. Asimismo, se disfrutará de un permiso retribuido de 15 días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Este beneficio se concederá una sola vez por persona a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo ni diferido.

El procedimiento de valoración de puestos debe ser un instrumento válido para combatir la discriminación salarial por cualquier motivo. No debe haber discriminación ni en la definición de su contenido ni en la forma de aplicarla.

Cuando está exento de rasgos discriminatorios constituye un instrumento objetivo y neutro que valora el puesto de trabajo, en función de los requisitos de la tarea y de la naturaleza de la misma, con independencia de la persona que lo desempeña

ANEXO I

Tablas salariales - clasificación profesional

I. Técnicos y ventas			I. Administrativo y gestión		
Nivel	Puesto	Salario base	Nivel	Puesto	Salario base
Nivel I	Responsable de la Unidad de negocio				63.000
Nivel II	Gerencia	51.000	Nivel II	Gerencia	51.000
Nivel III	Responsable de Departamento	39.000	Nivel III	Responsable de Departamento	39.000
	Responsable Senior de Cuenta	39.000			
Nivel IV	Jefe de Proyectos	30.000	Nivel IV	Responsable de Área	30.000
	Ingeniero de Soporte a Ventas	30.000			
	Ingeniero Senior	30.000			
	Supervisor Senior	30.000			
	Responsable de Cuenta	30.000			
	Responsable de Área	30.000			
Nivel V	Ingeniero	24.000	Nivel V	Administrativo	24.000
	Supervisor	24.000			
	Operadores	24.000			
Nivel VI	Practicantes	18.000	Nivel VI	Practicantes	18.000
	Ayudantes Técnicos	18.000		Auxiliar Administrativo	18.000
	Técnicos de Instalación	18.000			

2340

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio colectivo de VB Autobaterías, S.A.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa VB Autobaterías, S.A. (Código de Convenio n.º 9005322), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2005, 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, 26 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA VB AUTOBATERÍAS, S.A., Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENÍNSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

I. Normas generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

VB Autobaterías, S.A., y los Delegados de Personal de sus Sucursales y Central.

Artículo 2. *Ámbito 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. Ambito 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 excluidas de este Convenio, las personas mencionadas en el artículo 1.º, 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 2005, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 3. *Cláusula de revisión.*

Año 2005: Se revisarán los valores económicos del Convenio, en lo que el IPC real del año 2005, exceda de 2 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.º de enero.

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas para 2005, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Año 2006: Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 de este Convenio, se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas de 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006, revisándose, en su caso, dichos valores económicos del Convenio, en lo que exceda el IPC real del año 2006, 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.º de enero.

En este mismo mes, se rectificarán en su caso, los valores económicos de las tablas, las cuales, ya definitivas, para el año 2006, servirán de base para la aplicación de los aumentos, si procediesen, del año siguiente.

Año 2007: Igualmente, como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará sobre los valores económicos definitivos de las tablas del 2006, el IPC previsto por el gobierno para el año 2007, revisándose en su caso, dichos valores económicos del Convenio, en lo que exceda el IPC real del año 2007, del IPC previsto por el Gobierno.

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

En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2007, servirán de base para el futuro.

Nota: Los importes del premio por cumplimiento del Plan de Ventas, al señalarse en el Anexo II el importe específico para cada año, no serán objeto de revisión.

En el caso de que algún centro de VB Autobaterías, S.A., 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. *Comision 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 Socio Laborales, aunque no estén relacionados 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 15 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. *Prorroga 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 Regionales.
Jefes de Sucursal.
Jefes de Sección Administrativa.
Técnicos titulados.

b) Resto del 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 Recursos Humanos, 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, aún 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 art. 15 del R.D.L. 1/1995 de 24/3 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirán 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 los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica de las provincias donde están ubicados los centros de trabajo que tiene la Empresa (Madrid, Barcelona y Sevilla), 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.*

- En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, o adopción, tres días laborables.
- Por enfermedad grave del cónyuge e hijos, tres días naturales, por padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.
- Por muerte de las personas señaladas en el punto c), y además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- 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 kms y cualesquiera que sean los kms de exceso, se ampliarán los plazos indicados anteriormente, en dos días.

IV. Calendario laboral

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo anual para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio será de 1.721 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 regirán 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 o un máximo de veintitrés días laborables al año. Cada Centro de Trabajo fijará en su calendario laboral correspondiente, la forma de disfrutar las vacaciones, días naturales o días laborables, todo ello dentro del cómputo de las horas de trabajo anuales.

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 art. 13.º y los complementos salariales del art. 14.º, 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 art. 9.º 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 regirán durante el año 2005, serán las que se reflejan en los anexos I y II que figuran adjuntos y podrán ser modificadas según lo establecido en el art. 3.º

Para los años 2006 y 2007, los valores económicos, se aumentarán según el IPC que prevea el Gobierno y al finalizar cada año, se revisará según lo establecido en el art. 3.º

En el anexo I, también se señala el Grupo de Cotización a la S. 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 2005 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 2005 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, serán 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 2005 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.

En el caso de nuevas contrataciones de Promotores Ventas y Vendedores, las comisiones se percibirán transcurridos dos meses desde la contratación.

Plus de Ventas: El plus de ventas del importe bruto anual indicado en el anexo II para 2005, se devengará en partes alicuotas mensualmente por centros de trabajo para el personal de Sucursales, siempre que en cada mes se consiga el 75 % 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 % 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 lleve a la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el 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 % 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 y Promotores de Ventas, como al resto de personas incluidas en el Convenio.

Todos los planes se consideraran 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 % 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 % de recargo.

3.º De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias:

Habrà 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 de 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 2005, para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

El importe de las pagas de 15 de Julio y 15 de Diciembre será el equivalente al salario mensual bruto indicado en el Anexo I para 2005, más el complemento personal por antigüedad.

Artículo 15. *Complementos no salariales.*

Plus de Transporte: Se establece el indicado en el Anexo II para 2005, por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

El valor Km por uso de coche propio para realizar el trabajo habitual del Promotor de Ventas se establece en el Anexo II para el año 2005.

Plus Comida de Central: Se establece el indicado en el Anexo II para el año 2005, 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 2005.

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 Mutua Patronales, a cargo de la Empresa, el porcentaje necesario, para completar, en todo caso, el 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 suspen-

sión 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 2005.

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 2005.

La antigüedad indicada se computará, teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en Exclusivas Comerciales, Internasa, Varta Baterías, S.A., y VB Autobaterías, S.A.

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 2005.

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 2005, 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 65 años de edad.

a) En caso de muerte, el capital asegurado es de 9.857,59 € (Nueve mil ochocientos cincuenta y siete con cincuenta y nueve euros).

b) Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado al punto anterior, se incrementa en 4.928,80 € (Cuatro mil novecientos veintiocho con ochenta 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 65 años de edad.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el capital asegurado es de 9.857,59 € (nueve mil ochocientos cincuenta y siete con cincuenta y nueve euros).

2. La revalorización de dichos seguros a partir del 1.1.2006, es la siguiente:

Los seguros de los puntos 1.1 y 1.2 se revalorizarán el primero de enero de cada año (incluido el 2006) en 1,5 % (uno coma cinco por ciento).

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 15 años. Pasado este período de tiempo, la prima correrá solo a cargo de la Empresa.

4. Se informara 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.

Disposiciones finales.

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 excedencias, 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 D. Ángel Álvarez Sáenz, representante de los trabajadores, y D. Enrique Oliveros Rodríguez, Director de Recursos Humanos, por parte de la Empresa.

ANEXO I

Tablas salariales vigentes desde el 1.º de enero de 2005, según el artículo 13.º del Convenio colectivo vigente de VB Autobaterías, Sociedad Anónima, central y sucursales

Categoría	Salario mensual bruto Euros	Grupo Cotiz. Seguridad Social
Vendedor	1.741,77	5
Promotor Ventas	1.644,23	5
Of.Ad.1/Program.J	2.169,95	5
Of.Ad.1/Program.I	2.137,88	5
Of.Ad.1/Program.H	2.106,29	5
Of.Ad.1/Program.G	2.075,16	5
Of.Ad.1/Prog/Oper.F	1.995,77	5
Of.Ad.1/Prog/Oper.E	1.916,40	5
Of.Ad.1/Progr/Oper.D	1.844,09	5
Of.Ad.1/Progr/Oper.C	1.742,05	5
Of.Ad.1/Operador B	1.644,23	5
Of.Ad.1/Operador A	1.546,47	5
Of.Adm. 2 F	1.533,84	5
Of.Adm. 2 E	1.508,50	5
Of.Adm. 2 D	1.470,50	5
Of.Adm. 2 C	1.389,75	5
Of.Adm. 2 B	1.309,03	5
Of.Adm. 2 A	1.217,60	5
Auxiliar Adm. B	1.217,60	7
Auxiliar Adm. A	1.153,35	7
Jefe Almacén H	1.700,50	5
Jefe Almacén G	1.675,37	5
Jefe Almacén F	1.650,62	5
Jefe Almacén E	1.626,23	5
Jefe Almacén D	1.580,04	5
Jefe Almacén C	1.533,84	5
Jefe Almacén B	1.486,30	5
Jefe Almacén A	1.406,28	5
Almacenero H	1.531,21	6
Almacenero G	1.508,58	6
Almacenero F	1.486,30	6
Almacenero E	1.406,28	6
Almacenero D	1.366,04	6
Almacenero C	1.329,13	6
Almacenero B	1.296,36	6
Almacenero A	1.128,55	6
Repart. Conductor H	1.512,60	8
Repart. Conductor G	1.490,25	8
Repart. Conductor F	1.468,23	8
Repart. Conductor E	1.446,52	8
Repart. Conductor D	1.406,28	8
Repart. Conductor C	1.366,04	8
Repart. Conductor B	1.329,13	8
Repart. Conductor A	1.296,36	8
Repart. Conductor	1.128,55	8
Cobrador	1.296,36	6
Ordenanza H	1.453,07	6
Ordenanza G	1.431,76	6
Ordenanza F	1.410,60	6
Ordenanza E	1.389,75	6
Ordenanza D	1.309,04	6
Ordenanza C	1.217,60	6
Ordenanza B	1.092,43	6
Ordenanza A	1.046,28	6

ANEXO II

VB Autobaterías., S.A. Central y Sucursales	Complementos salariales, no salariales, premios y otros. Año 2005	
Antigüedad.	5 por ciento con un tope del 60 por 100 brutas.	
Paga extraordinaria 15 de abril.	Cantidad bruta anual:	659,73 euros.

Comisiones.	Vendedor.	Cantidad bruta anual marca Varta.	7.229,70 euros.		
		Cantidad bruta anual 2ª marcas. Adicional trimestral a partir del 1/10/2005.	952,28 euros. 50,59 euros.		
	Promotor Ventas.	Cantidad bruta anual marca Varta.	2.856,84 euros.		
		Cantidad bruta anual 2ª marcas. Adicional trimestral a partir del 1/10/2005.	495,19 euros. 50,59 euros.		
Plus de Ventas.	Cantidad bruta anual: Adicional trimestral a partir del 1/10/2005.		1.371,48 euros. 50,59 euros.		
	Dividido entre 12. Adicional dividido entre 3.		114,29 euros. 16,86 euros.		
Dietas.	Completa.	Brutas por día de trabajo efectivo.	Desglose.	Dormir.	30,54 euros.
				Desayuno.	2,93 euros.
	Comida.	22,17 euros.			
	Cena	15,26 euros.			
	Placista.	Brutas por día de trabajo efectivo.	6,97 euros.		
Premio iniciativa.		Importe bruto.	92,62 euros.		
Premio antigüedad.	15 años.	Brutas por una sólo vez.	543,62 euros.		
	20 años.	Brutas por una sólo vez.	543,62 euros.		
	25 años.	Brutas por una sólo vez.	543,62 euros.		
	30 años.	Brutas por una sólo vez.	543,62 euros.		
	31 años.	Brutas cada año.	543,62 euros.		
Premio matrimonio.		Importe bruto.	362,42 euros.		
Premio natalidad.		Importe bruto.	108,75 euros.		
Premio por cumplimiento del Plan de Venta			Años 2005-2006-2007		
	Del 100% al 104,99%		Importe bruto.	180,00 euros.	
	Del 105% al 109,99%		Importe bruto.	210,00 euros.	
	Del 110% al 114,99%		Importe bruto.	240,00 euros.	
	A partir del 115%		Importe bruto.	300,00 euros.	
Plus transporte.		Importe bruto.	2,83 euros.		
Kilometraje Promotor Ventas.		Importe por kilómetro.	0,204 euros.		
Plus Comida Central.		Importe bruto.	14,95 euros.		

MINISTERIO DE CULTURA

2341

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, por la que se convocan ayudas para la promoción del arte español y apoyo a las nuevas tendencias en las artes, correspondientes al año 2006.

La Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre (Boletín Oficial del Estado de 8 de enero de 2005) establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas del Ministerio de Cultura en régimen de concurrencia competitiva, remitiéndose, en lo que al inicio del procedimiento de concesión se refiere, a la resolución del Director General competente o del respectivo Presidente o Director de Organismo Público.

En materia de promoción del arte español y apoyo a las nuevas tendencias en las artes, esta competencia corresponde a la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, tal y como queda establecido en el

artículo 4.1.k) del Real Decreto 1601/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura.

Procede, por consiguiente, convocar las ayudas correspondientes al año 2006. En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el apartado tercero de la Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre, dispongo:

Primero. Objeto y finalidad.

1. La Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, de acuerdo con lo establecido en el apartado tercero.2 de la Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas del Ministerio de Cultura en régimen de concurrencia competitiva, convoca para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2006 las ayudas que tengan por finalidad la organización o participación en exposiciones, certámenes, premios, concursos y cualesquiera otras actividades para la creación artística y la difusión de las artes plásticas y de la fotografía.

Dichas ayudas tendrán por objeto facilitar la difusión y el conocimiento, en España o en el extranjero, de las características o aspectos culturales comunes o interrelacionados de las Comunidades Autónomas o que propicien el conocimiento conexo de la pluralidad y riqueza de sus