

Categorías profesionales	Salario base Retribución mensual Pesetas
<b>GRUPO II</b>	
Personal Administrativo y de Oficinas:	
Jefe de Administración .....	85.874
Oficial administrativo primera .....	75.387
Oficial administrativo segunda .....	68.072
Auxiliar administrativo .....	62.711
Visitador .....	91.338
Aspirante Auxiliar administrativo menor de dieciocho años .....	36.351
	Retribución diaria Pesetas
<b>GRUPO III</b>	
Personal de Producción:	
Maestro .....	2.634
Oficial primera .....	2.474
Oficial segunda .....	2.009
Oficial de cámaras frigoríficas .....	2.474
Peón frío .....	1.998
Peón .....	1.993
Aprendiz (menor de dieciocho años) .....	1.526
<b>GRUPO IV</b>	
Personal de Distribución:	
Conductor repartidor cobrador .....	68.900
Conductor de largo recorrido .....	90.100
Conductor .....	62.843

25656

RESOLUCION de 7 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península, Baleares y Oficinas Centrales.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas Sucursales de la Península, Baleares y Oficinas Centrales, que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 7 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de la Empresa «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península, Baleares y Oficinas Centrales.

#### XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VARTA BATERIAS, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENINSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES

##### I. NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Partes contratadas.-«Varta Baterías, Sociedad Anónima», y los Delegados de Personal de sus Sucursales y Central.

Art. 2.º Ambito 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. 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 los anexos I-II 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 crea 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. Ambito temporal.-El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1991, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992.

##### Art. 3.º Revisión del Convenio:

a) Año 1991: Si el 31 de diciembre de 1991, y sobre el 31 de diciembre de 1990, el IPC real del INE, más 1,5 puntos, superase el 8 por 100, se efectuará una revisión salarial en la cuantía en que se supere el indicado 8 por 100, con efectos del 1 de enero de 1991.

b) Año 1992: Si el 31 de diciembre de 1992, y sobre el 31 de diciembre de 1991, el IPC real del INE, más 1,5 puntos, superase el 7 por 100, se efectuará una revisión salarial en la cuantía en que se supere el indicado 7 por 100, con efectos del 1 de enero de 1992.

c) Las revisiones de cada año, 1991 y 1992, se efectuarán, en su caso, una vez publicados oficialmente por el INE los índices definitivos del IPC.

d) Los importes correspondientes a cada revisión, en su caso, de los años 1991 y 1992, se abonarán en una sola paga por cada año, durante el primer trimestre natural del año siguiente al que es objeto de revisión.

Los importes, en su caso, de la revisión de los años 1991 y 1992 pasarán a formar parte de los salarios de dichos años y serán, por lo tanto, tenidos en cuenta a efectos de cualquier revisión.

Art. 4.º Comisión Paritaria del 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.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses.

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

Art. 5.º 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

Art. 6.º 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 fábrica, 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 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 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:

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

- Que pertenezca al Centro de trabajo donde se produjo la vacante.
- Antigüedad en la Empresa.
- Ser mayor de cuarenta años.
- 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.

### III. PERMISOS

#### Art. 7.º Permisos retribuidos:

- En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, tres días laborales del Calendario Laboral.
- Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, 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 150 kilómetros, y cualquiera que fuera la distancia, se ampliarán los plazos indicados anteriormente, en tres días.

### IV. CALENDARIO LABORAL

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo anual será de mil setecientos noventa y tres 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.

Art. 9.º *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.

Art. 10. *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 por unidad de tiempo del artículo 12 y los complementos salariales del artículo 13, excepto los indicados en este último artículo, referentes a horas extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

### V. RETRIBUCIÓN

Art. 11. *Principios generales.*—La remuneración anual que se fija a continuación está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el artículo 8.º de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etcétera, 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.

Art. 12. *Salario por unidad de tiempo.*—El salario base por unidad de tiempo que regirá durante el año 1991 es el fijo periódico y mensual, señalado en los anexos I y II de este Convenio, y retribuirá el trabajo efectivo, así como los periodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

También allí se señala en dicho anexo el grupo de cotización a la Seguridad Social.

Art. 13. *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 III 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 servicios 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 viajeros tendrán una comisión que en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el anexo III de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas asignado, el excedente se pagará a la misma forma que se hace con las condiciones correspondientes al plan.

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.

*Plus de Ventas:* El plus de ventas del importe bruto anual, indicado en el anexo III, se devengará en partes alicuotas mensualmente por Centros de trabajo para el personal de sucursales, siempre que en cada mes se consiga el 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 del plan establecido para todas las Delegaciones.

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 al final de año se sobrepasase el 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 el caso de Oficinas Centrales se calculará 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.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los Viajantes.

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 de diez de la noche a seis de la mañana, o en domingo y festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

3.º *De vencimiento periódico superior al mes:* El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una se abonará con ocasión de las fiestas de Navidad, el 15 de diciembre de cada año, o inmediato hábil posterior. Y la otra se abonará el 15 de julio de cada año, o inmediato hábil posterior, con motivo de las vacaciones.

El importe de cada una de estas gratificaciones será el equivalente a una mensualidad del salario base por unidad de tiempo, más el complemento personal por antigüedad.

**Art. 14. Complementos no salariales:**

Plus de transporte: Se establece el indicado en el anexo III por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

Será motivo de revisión cualquier cambio en el precio de la gasolina, en la forma habitual.

Quebranto de moneda: Este riesgo queda cubierto totalmente por la Empresa.

Dietas: Se establecen las dietas señaladas en el anexo III de este Convenio.

**Art. 15. 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 laboral transitoria, 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 base por unidad de tiempo 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**

**Art. 16. 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 III.

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.

**Art. 17. Premio a la antigüedad.**—Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la Empresa:

El 31 de diciembre del año 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 III.

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

Los premios indicados en este artículo, los abonará la Empresa antes del último día laborable del mes de febrero del año siguiente al que se haya hecho acreedor del premio el trabajador.

**Art. 18. Premio por matrimonio y natalidad.**—La Empresa abonará a todo trabajador que haya superado el periodo de prueba, se rija por este Convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el anexo III.

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

**Art. 19. Incremento salarial 1992.**—Para el año 1992, se ha pactado un incremento del 7 por 100 proporcional sobre las tablas de salarios y complementos salariales de los anexos I, II, III del presente Convenio de sucursales y oficinas centrales para el año 1991.

Dichas tablas para 1992, podrán ser modificadas, según lo establecido en el artículo 3.º

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc., indicados en este Convenio y sus anexos, tienen el carácter de brutos.

**VII. FONDO SOCIAL, PRÉSTAMOS, SEGUROS OCUPANTES VEHÍCULOS**

**Art. 20. Fondo social.**—Se establece un fondo social, que estará administrado por una Comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa.

Este fondo se nutrirá económicamente de las siguientes cantidades:

Una cuota mensual aportada por cada trabajador consistente en el 1 por 1.000 sobre el salario por unidad de tiempo del artículo 12 de este Convenio.

Otra cuota mensual aportada por la Empresa y que será igual a la recaudada por todos los trabajadores.

De los componentes de esta Comisión, un representante de la Empresa y otro de los trabajadores, dispondrán de firma para que conjuntamente puedan disponer el movimiento económico de los fondos disponibles en cumplimiento de los acuerdos tomados en cada reunión.

El Fondo Social estará destinado a conceder cantidades a fondo perdido, para aquellos trabajadores de la Empresa que por una situación límite o de extrema necesidad, les obligue a gastos que están fuera de sus posibilidades económicas.

Se establece como situación límite o de extrema necesidad, las derivadas de enfermedades urgentes de tratamiento, que por diferentes motivos la Seguridad Social no las recoja o bien las demore, y en casos concretos y específicos los de carácter social, que se puedan demostrar.

Lógicamente, en los casos que se produzcan, relativos a enfermedades, será requisito imprescindible un informe por parte del médico, de los motivos por los cuales la Seguridad Social no se hace cargo o especificando el porqué de la demora, así como el carácter de la enfermedad.

En los casos de carácter social, se deberá adjuntar toda la documentación que la Comisión Paritaria estime oportuna, a la vista del motivo que se le presente.

Referente a las necesidades económicas, será necesario presentar fotocopia de la última declaración de la renta, a la Comisión Paritaria.

Estas peticiones deberán ser tramitadas a través del representante de cada Centro.

**Art. 21. Préstamos.**—Se podrá otorgar a todos los trabajadores fijos en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 250.000 pesetas, destinadas inexcusablemente a cubrir alguna situación de necesidad, cuyo reintegro deberá efectuarse en el plazo máximo de 14 pagas consecutivas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados, en ningún momento será superior a 1.500.000 pesetas.

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del Centro de trabajo correspondiente, estudiarán las peticiones que se efectúen, y propondrán a la Empresa su concesión, o denegación.

La decisión de la Empresa será inapelable.

**Art. 22. Seguro ocupantes vehículos.**—La Empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

- Muerte: 1.000.000 de pesetas.
- Invalidez: 1.500.000 pesetas.
- Asistencia sanitaria: 150.000 pesetas.

**DISPOSICION FINAL**

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a organización de 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 los representantes de los trabajadores, don José Ramón Suárez Rodríguez 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 al 31 de diciembre de 1991, según el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente

**OFICINAS CENTRALES**

Categoría	Salario mensual bruto	Grupo cotiz. S. Social	Salario anual bruto
Of. Adm. 1.ª/Programador G	200.046	5	2.800.644
Of. Adm. 1.ª/Programador F	189.000	5	2.646.000
Of. Adm. 1.ª/Programador E	178.809	5	2.503.326
Of. Adm. 1.ª/Programador D	171.257	5	2.397.598
Of. Adm. 1.ª/Prog./Operad. C	164.101	5	2.297.414
Of. Adm. 1.ª/Operador B	160.086	5	2.241.204

Categoría	Salario mensual bruto	Grupo cotiz. S. Social	Salario anual bruto
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> /Operador A	151.204	5	2.116.856
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> E	151.204	5	2.116.856
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> D	147.393	5	2.063.502
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> C/Ordenanza D	139.302	5	1.950.228
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> B/Ordenanza C	131.209	6	1.836.926
Of. Adm. 2. <sup>a</sup> A	122.046	5	1.708.644
Auxiliar Administrativo	122.046	7	1.708.644
Ordenanza B	109.498	6	1.532.972
Ordenanza A	104.870	6	1.468.180

## ANEXO II

Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1991, según el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente

## SUCURSALES

Categoría	Salario mensual bruto	Grupo cotiz. S. Social	Salario anual bruto
Viajante	174.584	5	2.444.176
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> E	192.086	5	2.689.204
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> D	184.841	5	2.587.774
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> C	174.614	5	2.444.596
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> B	164.809	5	2.307.326
Of. Adm. 1. <sup>a</sup> A	155.009	5	2.170.126
Of. Adm. 2. <sup>a</sup>	153.744	5	2.152.416
Auxiliar Administrativo	115.604	7	1.618.456
Jefe de Almacén D	158.374	5	2.217.236
Jefe de Almacén C	153.744	5	2.152.416
Jefe de Almacén B	148.978	5	2.085.692
Jefe de Almacén A	140.958	5	1.973.412
Almacenero E	140.958	6	1.973.412
Almacenero D	136.921	6	1.916.894
Almacenero C	133.226	6	1.865.164
Almacenero B	129.938	6	1.819.132
Almacenero A	113.120	6	1.583.680
Repartidor-Conductor D	140.958	8	1.973.412
Repartidor-Conductor C	136.921	8	1.916.894
Repartidor-Conductor B	133.226	8	1.865.164
Repartidor-Conductor A	129.938	8	1.819.132
Repartidor-Conductor	113.120	8	1.583.680
Cobrador	129.938	6	1.819.132

## ANEXO III

## Complementos salariales, no salariales, premios y otros

AÑO 1991

Antigüedad: 5 por 100 con un tope del 60 por 100 brutas.  
Comisiones: Cantidad bruta anual: 683.747 pesetas.  
Plus de ventas:

Cantidad bruta anual: 60.540 pesetas.  
Dividendo entre doce: 5.041 pesetas mensuales.

Dietas: Completa: 7.108 pesetas brutas por día de trabajo efectivo.  
Desglose:

Dormir: 3.062 pesetas.  
Desayuno: 293 pesetas.  
Comida: 2.222 pesetas.  
Cena: 1.531 pesetas.

Premio iniciativa: 9.284 pesetas brutas.  
Premio antigüedad:

Quince años: 54.490 pesetas brutas por una sola vez.  
Veinte años: 54.490 pesetas brutas por una sola vez.  
Veinticinco años: 54.490 pesetas brutas por una sola vez.  
Treinta años: 54.490 pesetas brutas por una sola vez.  
Treinta y un años: 54.490 pesetas brutas cada año.

Premio matrimonio: 36.327 pesetas brutas.  
Premio natalidad: 10.900 pesetas brutas.  
Plus transporte:

Gasolina: 86,86 pesetas.  
Gasto vehículo: 146,32 pesetas.

Total: 233,16 pesetas.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**25657** REAL DECRETO 1513/1991, de 11 de octubre, por el que se establecen las exigencias sobre los certificados y las marcas de los cables, cadenas y ganchos.

La Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 73/361/CEE, de 19 de noviembre de 1973, estableció las prescripciones de los certificados y las marcas para la comercialización de los cables, cadenas y ganchos. Posteriormente la Directiva de la Comisión 76/434 CEE, de 13 de abril de 1976, simplificó la información exigida y dispuso la sustitución del anexo de la anterior Directiva.

El presente Real Decreto tiene por finalidad dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las citadas Directivas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de octubre de 1991,

## DISPONGO:

Artículo 1.º El presente Real Decreto será de aplicación a los cables metálicos, las cadenas de acero redondo y los ganchos destinados a operaciones de elevación o de transporte, excluyendo los medios de elevación usados y los medios de elevación utilizados a bordo de los buques, en los ferrocarriles, funiculares y teleféricos.

Art. 2.º Los materiales a que se hace referencia en el artículo anterior deben construirse de manera que no pongan en peligro, cuando su instalación y mantenimiento sean los correctos y su utilización responda a la finalidad a la que están destinados, la seguridad de las personas y de los animales domésticos, así como la de los bienes, y deberán cumplir como mínimo las reglas y prescripciones que se mencionan en el artículo 3.º, 1.

Art. 3.º 1. Los medios de elevación o de transporte objeto del presente Real Decreto podrán comercializarse libremente en España cuando vayan acompañados de certificados expedidos al menos en idioma castellano o estén provistos de marcas en forma de símbolos admitidos internacionalmente y cumplan las disposiciones del anexo de la Directiva de la Comisión 76/434/CEE, que se reproduce en el anexo de este Real Decreto.

2. No obstante, cuando se compruebe que las características, en particular las mínimas, de un medio de elevación no se ajustan a las que se hubieran indicado en el certificado, se suspenderá la comercialización de dicho medio. El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo lo pondrá en conocimiento del de Asuntos Exteriores, que informará de ello inmediatamente a los demás Estados miembros y a la Comisión, exponiendo las causas en las que se fundamenta la decisión.

Art. 4.º Sin perjuicio de la libre comercialización, a la que se hace referencia en el artículo 3.º, 1, para su utilización en minería los medios de elevación tendrán que cumplir lo dispuesto en las Instrucciones Técnicas Complementarias 04.4.01, 12.0.01 y 12.0.02 del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobado por Real Decreto 863/1985, de 2 de abril.

Art. 5.º Se autoriza al Ministro de Industria, Comercio y Turismo para modificar el anexo del presente Real Decreto a fin de adecuarlo a las adaptaciones que, derivadas del progreso técnico, puedan en el futuro establecer las Directivas de la Comunidad Europea.

Dado en Madrid a 11 de octubre de 1991.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria, Comercio y Turismo,  
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

## ANEXO

## 1. Disposiciones generales

1.1 Cada largo de cable metálico y de cadena y cada gancho deberá llevar una marca o, cuando ello no sea posible, una placa o un anillo firmemente fijado, indicando las referencias relativas al fabricante o a su representante establecido en España y la identificación del certificado correspondiente (véanse los puntos 2.1, 3.1 y 4.1).

1.2 El fabricante o su representante establecido en España acreditarán mediante el certificado correspondiente que cada largo de cable metálico y de cadena y cada gancho se atiene a las características que en él se indican (véanse los puntos 2.1, 3.1 y 4.1).