

**17815** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Dirección de la Empresa acompañando el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, que fue firmado por las partes el día 5 de abril de 1979, afectando a una plantilla de 4.144 trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Oviedo, La Coruña, Toledo y Palencia, solicitándose su homologación y remitiéndose la documentación complementaria;

Resultando que con fecha 24 de abril de 1979 se decreta la suspensión del plazo legal que para homologación se prescribe en el artículo 14 de la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos, como consecuencia de tener que estudiarse los datos económicos del citado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo tercero, dos, del Real Decreto 217/1979, de 19 de marzo;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla antes citadas, así como los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 5 de abril de 1979.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 22 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

**VII CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA DE INDUSTRIAS MILITARES, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCION PRIMERA.—AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo de la Empresa será de aplicación en todos los centros de trabajo que dependan actualmente de esta Sociedad, cualquiera que sea su ubicación territorial.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio tendrá vigencia para todo el personal civil de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su aprobación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será del 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

**SECCION SEGUNDA.—ABSORCION Y COMPENSACION**

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier autoridad, Organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo o del Gobierno)

que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas trabajar computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superasen al nivel del Convenio.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

**CAPITULO II**

**Jornada de trabajo**

Art. 7.º *Jornada de trabajo anual.*—Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de 1.942 horas de trabajo efectivo (excluyéndose de este cómputo los quince minutos de descanso a que hace referencia la vigente Ley de Relaciones Laborales, en los casos de jornada continuada de trabajo diaria) para todos y cada uno de los centros de trabajo, cualesquiera que sea el número de días del año, o de vacaciones, o de fiestas anuales y la localización de las fiestas en los días de la semana.

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual señalado anteriormente se distribuirá en los calendarios laborales compensados que por cada centro de trabajo se someterán a la aprobación de la Dirección-Gerencia de la Empresa al comienzo del año, acompañados del informe que al respecto emita los Comités de Empresa.

El personal que individualmente y en cómputo anual tenga acreditado una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y a extinguir por futuras mejoras, sin que en ningún momento se vea afectado dicho cómputo con la modificación que se establece.

**CAPITULO III**

**Percepciones económicas**

**SECCION PRIMERA.—PRINCIPIOS GENERALES**

Art. 8.º *Retribuciones.*—Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal de esta «Empresa Nacional», quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se enumeran a continuación:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

**1. Personales:**

- 1.1. Plus de Convenio.
- 1.2. Plus de antigüedad.

**2. De puesto de trabajo.**

- 2.1. Plus funcional de mando.
- 2.2. Plus de trabajo nocturno.
- 2.3. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- 2.4. Plus de industrias químicas.

**3. De calidad o cantidad de trabajo.**

- 3.1. Primas a la producción directa.
- 3.2. Primas del personal indirecto.
- 3.3. Horas extraordinarias.
- 3.4. Plus de asistencia.

**4. De vencimiento periódico superior al mes.**

- 4.1. Importe de las vacaciones retribuidas.
- 4.2. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- 4.3. Prima especial de productividad.

Art. 9.º *Prestaciones sociales.*—Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

- 1.ª Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad o accidente laboral.
- 2.ª Aportación al Fondo Social.
- 3.ª Ayuda a subnormales.
- 4.ª Indemnización por matrimonio al personal femenino.
- 5.ª Premio por jubilación.
- 6.ª Economatos laborales.
- 7.ª Anticipos.

**SECCION SEGUNDA.—SALARIO BASE**

Art. 10. *Concepto y devengos.*—El salario base será el que para cada categoría laboral figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo I.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría laboral en cualquier centro de trabajo de la Empresa.

## SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS SALARIALES

## 1. Personales

Art. 11. *Plus Convenio*.—Este Plus será el que para cada categoría laboral figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo I.

Art. 12. *Plus de antigüedad*.—A todos los efectos legales, las partes contratantes convienen sustituir el régimen económico establecido en el artículo 49 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, fijando un valor único del trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 720 pesetas mensuales cada trienio.

Al personal que venga percibiendo superior cuantía de la que resulte por la aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, se respetará a título personal, si bien los sucesivos trienios que perfeccionen se abonarán en la cuantía de 720 pesetas.

## 2. De puesto de trabajo

Art. 13. *Plus funcional de mandos*.—Se establece su cuantía en la cantidad de 3.000 pesetas mensuales para todo el personal al que afecte el mismo, cualquiera que sea su categoría laboral.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio por las partes, la Dirección-Gerencia de la Empresa elaborará una instrucción conjuntamente con la representación de los Comités de Empresa, a cuyo fin se designará por los mismos las personas que, en su caso, corresponda.

Este plus será absorbible de cualquier otra gratificación voluntaria que se reciba por parte de la Empresa.

Art. 14. *Plus de trabajos nocturnos. Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Plus para la industria química*.—Atendiendo al resto de las condiciones económicas que se contienen en el presente Convenio, se conviene expresamente fijar a todos los efectos legales que las cuantías que se perciban por el personal al que afecte estos pluses serán las que a continuación se especifican para cada uno de ellos, respetándose las condiciones más beneficiosas, entendiéndose modificados en este sentido el contenido económico al que se refiere los artículos 56, 57 y 58 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa.

a) Plus de trabajos nocturnos (artículo 56 de la Reglamentación de Trabajo).—Se establece su importe en veinticuatro pesetas por hora de trabajo de las comprendidas dentro del horario que determina el artículo que se cita.

b) Pluses de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos (artículo 57 de la Reglamentación de Trabajo).—Se determina su cuantía en 0,75 pesetas por hora de trabajo y el 1 por 100.

c) Plus de industrias químicas (artículo 58 de la Reglamentación de Trabajo).—Se establece su cuantía en seis pesetas por hora, devengándose en la forma establecida en el artículo que se menciona.

Art. 15. *Primas e incentivos*.—1. El tiempo concedido a los trabajadores a incentivo comprenderá el tiempo normal y los suplementos que el puesto de trabajo requiera. Al objeto de respetar el suplemento de incentivo previsto en el artículo 43 de nuestra Reglamentación de Trabajo, todo operario que desarrolle una actividad normal o superior obtendrá un incentivo a la producción, que se calculará multiplicando por el valor tiempo del incentivo el tiempo ahorrado. Este tiempo ahorrado (TA) se calculará como sigue:

$$TA = TC \cdot 1,25 - Ti$$

siendo

TC = tiempo concedido  
Ti = tiempo invertido.

2. Se establece como índice o medida del rendimiento del operario la relación existente entre el tiempo concedido y el invertido. De tal suerte que actividades y rendimientos máximos correspondientes serán:

Actividad normal: 100. Rendimiento normal: 1,00.  
Actividad media: 120. Rendimiento medio: 1,20.  
Actividad óptima: 140. Rendimiento óptimo: 1,40.

Los valores de actividad son los definidos según escala de 100 a 140.

3. El rendimiento mínimo exigible al trabajador será el normal: 1,00.

4. El rendimiento óptimo (1,40) es el límite superior, cuyo objeto es velar por la seguridad e integridad física y psíquica del trabajador.

5. Serán revisados todos los tiempos, dando prioridad a aquellos en que los trabajadores obtienen rendimientos inferiores al mínimo y superiores al máximo establecido.

6. Si un operario supera el límite superior de rendimiento establecido, se entiende que es, salvo casos excepcionales, por alguna de las causas siguientes:

Mejora de métodos.  
Mejora de la pericia con la práctica.  
Error de cálculo o de apreciación.

Estas causas justificarán el que un tiempo sea revisado o aplicado.

7. Cuando exista una mejora de métodos por parte del operario, éste lo pondrá en conocimiento de los Departamentos Técnicos, al mismo tiempo que al Comité de Empresa. Vista su conveniencia, se aplicará el nuevo método y su tiempo correspondiente y el operario en cuestión será premiado en consecuencia.

Dicho premio consistirá en una gratificación equivalente al producto del tiempo ahorrado durante doce meses en jornada normal por el valor de la hora ahorrada.

8. Cuando se establezca o revise un tiempo, se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones de las que se informará al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe, previo los asesoramientos necesarios.

9. En la realización de un cronometraje se incluirá un control estadístico de la estabilización de las operaciones y de la adaptación del operario a las mismas.

Si se encuentra que los valores de este índice no son adecuados, se suspenderá el cronometraje y el operario pasará a cobrar el incentivo según la actividad que tenga acreditada en otras operaciones que haya realizado anteriormente, hasta que la operación quede en condiciones de ser cronometrada.

10. Se dará un plazo a quien trabaje por primera vez en una determinada operación para dar su rendimiento normal, garantizándose mientras tanto el incentivo correspondiente a la actividad que desarrolló en las operaciones en que hubiere trabajado durante el mes anterior.

11. Se reajustarán las valoraciones procurando que entre todos y cada uno de los centros de trabajo existan homogeneización en los porcentajes de primas obtenidos, a igualdad de actividad o rendimiento, por unos y otros productores de los diversos talleres, secciones, departamentos o grupos.

Art. 16. *Prima a la producción directa*.—El valor de la hora prima ahorrada de producción directa, a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio, será el que a continuación se especifica:

	Pesetas
Oficial de primera, profesional de oficio	80,23
Oficial de segunda, profesional de oficio	77,83
Oficial de tercera, profesional de oficio	74,06
Especialista	72,00
Peon	68,22
Profesional de fabricación de armamento y pólvoras:	
De primera	77,83
De segunda	74,06
Maquinista Cartuchero de tercera	72,00

Art. 17. *Primas al personal indirecto*.—A la firma del presente Convenio, se elaborará por la Gerencia y la representación de los trabajadores que en ese momento exista, un estudio que dé lugar a modificar la instrucción actual, realizándose en un plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio.

Art. 18. *Importe de las horas extraordinarias*.—Se pacta de forma expresa, que el importe de las horas extraordinarias, durante la vigencia de este Convenio, sea a todos los efectos, el que venía rigiendo en la Empresa en diciembre de 1978, tanto para el personal que actualmente presta sus servicios como para el que se incorpore de nuevo.

Art. 19. *Plus de asistencia*.—Se establece un plus de asistencia al trabajo que se devengará en la cuantía de 100 pesetas por día natural, para todo el personal afectado por este Convenio.

Las faltas al trabajo llevarán consigo la pérdida de la parte del citado plus, con excepción de las que se prevén en el artículo 30 (permisos).

Art. 20. *Vacaciones retribuidas*.—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categorías laborales, disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, abonándose las mismas por los importes que corresponden a la retribución de Convenio (columna tercera de la tabla que se adjunta como anexo I), más el plus de antigüedad, asistencia, penosidad, toxicidad, peligrosidad, plus funcional de mando y plus de industria química que en su caso corresponda.

Al personal que perciba prima directa o indirecta, se tomará igualmente como base para el cálculo de la cantidad que en concepto de vacaciones retribuidas les corresponda, además de las anteriores, el promedio de prima percibida por el trabajador en los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de aquéllas dividido entre 90.

En los casos en que el período anteriormente fijado hubiera comprendido algún tiempo por enfermedad o accidente de trabajo, la media se obtendrá sin tener en cuenta los días en que se haya permanecido en esta situación de incapacidad laboral transitoria. Si durante el período que se cita en este artículo no se hubiera trabajado a prima ningún día, cualquiera que sea la circunstancia, el importe de las vacaciones se devengará con la retribución que se indica en el primer punto de este artículo.

Las vacaciones anuales de cualquier productor quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad laboral transitoria, continuando posteriormente el disfrute de las mismas.

El personal que se incorpore al trabajo una vez cumplido el servicio militar tendrá derecho al disfrute de las vacaciones completas, siempre que coincida su incorporación al trabajo con

anterioridad a la iniciación de las mismas, en el centro de trabajo respectivo, en consonancia con la fecha que al efecto se hubiere establecido en el calendario laboral aprobado al comienzo del año.

Art. 21. *Gratificaciones extraordinarias.*—El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a que se refiere el artículo 52 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, será de treinta días de la retribución del Convenio (columna tercera de la tabla que se adjunta como anexo I), para el personal que tenga asignado su remuneración diaria, y de un mes, para el personal que la tenga mensual, para cada una de estas gratificaciones.

Esta cantidad se incrementará con el importe que por antigüedad, plus de asistencia, plus funcional de mandos, plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y plus de industrias químicas que en su caso corresponda.

Para el personal que perciba prima directa o indirecta se tendrá en cuenta para el abono de estas gratificaciones, además de las cantidades anteriores, las que puedan corresponderles según el promedio de prima percibida en los tres meses naturales anteriores inmediatos al mes en que se devenga la gratificación extraordinaria, teniéndose en cuenta a este efecto cuanto se dispone en el artículo 20 (vacaciones retribuidas).

Art. 22. *Prima especial de productividad.*—Se devengará en la cuantía que al efecto resulte para alcanzar el incremento previsto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

#### SECCION CUARTA.—PRESTACIONES SOCIALES

Art. 23. *Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad o accidente laboral.*—Los beneficios que se consignan en el primer párrafo del artículo 94 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa se extienden en el sentido de que al trabajador se le complementará la prestación económica que percibe de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario de cotización, exceptuándose la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Esta prestación se percibirá, si se consigue la reducción del índice de absentismo por enfermedad y consultas médicas en dos puntos, en el plazo de seis meses, sin tener en cuenta a este efecto el período de descanso por maternidad. A partir de dicha fecha, se abonará este complemento pasados los siete primeros días de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente laboral y durante los siete primeros meses de duración de la misma.

El plazo que se cita de seis meses comenzará a regir a partir de la firma del Convenio.

Hasta tanto se produzca la anterior circunstancia, esta prestación se devengará en la misma forma y cuantía actualmente establecida.

Mensualmente se facilitará una información estadística de estos índices a los Comités de Empresa.

Art. 24. *Aportación al Fondo Social.*—La aportación al Fondo Social constituido en la Empresa será de cien pesetas mensuales a cargo de la Empresa por cada trabajador y éstos aportarán cada uno cien pesetas mensuales, incluidas las pagas extraordinarias para ambas aportaciones.

Art. 25. *Ayuda a subnormales.*—Todo productor que tenga hijos declarados subnormales y perciba la aportación económica que por tal concepto abona la Seguridad Social, recibirá de la Empresa una ayuda económica de 3.000 pesetas por cada mes natural e hijo subnormal, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

Art. 26. *Indemnización por matrimonio para el personal femenino.*—La indemnización por matrimonio que para el personal femenino establece el artículo 87 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, por rescindir su relación laboral con la misma al contraer matrimonio, se calculará sobre el salario real percibido en el último mes de trabajo, exceptuándose las horas extraordinarias y primas a la producción.

Art. 27. *Premio de jubilación.*—Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa de veinte años, como mínimo, percibirá un premio equivalente al importe que a continuación se indica:

A los veinte años, una mensualidad de su salario de Convenio (columna tercera del anexo I), más el importe que por antigüedad y pluses de carácter fijo, en su caso, correspondan. A partir de los veinte años, se percibirá en la cuantía que resulte de la aplicación de la tabla que se especifica:

- 21 años, se multiplicará el importe anterior por 1,20.
- 22 años, se multiplicará el importe anterior por 1,40.
- 23 años, se multiplicará el importe anterior por 1,60.
- 24 años, se multiplicará el importe anterior por 1,80.
- 25 años, se multiplicará el importe anterior por 2,00.
- 26 años, se multiplicará el importe anterior por 2,20.
- 27 años, se multiplicará el importe anterior por 2,40.
- 28 años, se multiplicará el importe anterior por 2,60.
- 29 años, se multiplicará el importe anterior por 2,80.
- 30 años, se multiplicará el importe anterior por 3,00.
- 31 años, se multiplicará el importe anterior por 3,10.
- 32 años, se multiplicará el importe anterior por 3,20.
- 33 años, se multiplicará el importe anterior por 3,30.
- 34 años, se multiplicará el importe anterior por 3,40.
- 35 años, se multiplicará el importe anterior por 3,50.

- 36 años, se multiplicará el importe anterior por 3,60.
- 37 años, se multiplicará el importe anterior por 3,70.
- 38 años, se multiplicará el importe anterior por 3,80.
- 39 años, se multiplicará el importe anterior por 3,90.
- 40 años, se multiplicará el importe anterior por 4,00.

Para optar a este premio, el trabajador no podrá rebasar la edad de 65 años, ni estar percibiendo jubilación o retiro por otra Entidad al ingresar en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los 65 años de edad, por causa de invalidez, en la cuantía que corresponda a los años de antigüedad que tenga acreditados en dicha fecha.

La opción para alcanzar este premio se podrá realizar dentro del mes en que se cumpla la edad de 65 años.

Art. 28. *Economatos laborales.*—La Empresa asumirá el pago de la inscripción y cuotas de economatos laborales para beneficio del personal que presta sus servicios en centros de trabajo de la misma que no dispone de tal servicio.

Art. 29. *Anticipos.*—La Empresa actualizará las disponibilidades de los fondos de anticipos asignados a cada centro de trabajo, aumentándolos en la proporción en que sean revisados los salarios de Convenio. Artículo 42 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa.

#### CAPITULO IV

##### Otras disposiciones

Art. 30. *Permisos.*—Todos los permisos retribuidos que se concedan por la Empresa se abonarán por el importe de los conceptos retributivos que se citan en la tabla salarial que como anexo I se adjunta a este Convenio, incrementado por el importe que por antigüedad correspondiese, en su caso, así como la parte proporcional del plus de asistencia.

Art. 31. *Licencias.*—Como aclaración a lo que establece el artículo 81, apartado d) de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa, y previa la justificación correspondiente, se considerarán incluidos en dicho apartado los motivos siguientes:

- Bodas de hijos, hermanos, padres en segundas nupcias.
- Bautizo de hijos.
- Primer cabo de año de padres, hijos y hermanos.
- Cambio de domicilio del trabajador.

A estos efectos se estimará tanto el parentesco por consanguinidad como por afinidad.

Dado lo extenso de otros casos a los que pudiera darse la misma consideración se estima conveniente, que por los distintos Comités de Empresa, se propongan al Director del centro de trabajo respectivo, cuando llegue el momento, para que éste, a su vez, determine su concesión y calificación que ha de darse en cuanto al carácter de abonable o no.

Si por las causas expuestas hubiera necesidad de conceder hasta el máximo de cinco días con sueldo, en una o varias veces, el personal que lo disfrute no tendrá derecho a la concesión de más días en el transcurso del año.

El número de días de licencias con sueldo en caso de fallecimiento de los familiares citados en el apartado c) del artículo 81 de nuestra Reglamentación de Trabajo será de tres días naturales consecutivos.

La licencia por matrimonio será de quince días naturales.

Art. 32. *Ropa de trabajo.*—La Empresa proveerá de ropa de trabajo adecuada a todo el personal de talleres cada doce meses.

Las prendas de trabajo consistirán en un mono y dos toallas inicialmente para el personal de talleres, y una toalla en los sucesivos años.

Al personal no recogido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa se le proveerá de la ropa adecuada a su puesto de trabajo.

Para el resto del personal se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 33. *Plus de cambio de horario y turnicidad.*—Todo el personal que por necesidades de la Empresa, de forma eventual, tenga que variar su horario de trabajo o el turno de rotación que pudiera tener establecido, en su caso, siempre que no implique horas extraordinarias, percibirá como compensación por las incomodidades o molestias que puedan ocasionarle tal régimen de trabajo, 50 pesetas por día trabajado, limitándose a treinta días consecutivos el tiempo máximo de percepción de dicho plus, sin que en ningún momento se limite el derecho que pudiera asistir al trabajador para formular la reclamación que a este respecto pudiera derivarse. Los domingos, festivos o días inhábiles este importe sería de 100 pesetas.

El personal que se encuentre incluido en los turnos de rotación percibirá la cantidad de 50 pesetas por día de trabajo.

El importe de estos pluses dejará de percibirse cuando se incorpore a la jornada normal de trabajo.

Estos importes no se incrementarán en ningún otro concepto retributivo que se perciba en razón del salario.

Si el cambio de horario o de inclusión en el turno de rotación se produjese a petición del trabajador, no se percibirá el mencionado plus.

Art. 34. *Permisos justificados sin retribución.*—Se estará a lo establecido en la vigente Ley de Relaciones Laborales.

Art. 35. *Formación y Promoción Profesional.*—La Empresa, con la colaboración del Comité de Empresa, atenderá a la for-

mación profesional y de capacitación del personal, mediante cursillos de la naturaleza de los que, a modo de orientación, se indican:

a) De instrucción, para el personal que resulte afectado por nuevas disposiciones reglamentarias, como consecuencia de la implantación de nuevos trabajos o servicios o de modificación de los métodos de trabajo.

b) De perfeccionamiento técnico o práctico, con el fin de mantener constantemente al día los conocimientos necesarios del personal que desempeñen determinadas categorías profesionales o puestos de trabajo.

c) De capacitación del personal que desee ascender, proporcionándoles la instrucción o medios adecuados para alcanzar en época próxima a la fecha prevista para la celebración de exámenes o pruebas.

La Empresa convocará los cursos con la antelación suficiente y las condiciones en que han de tener lugar, bien en la misma Empresa o en Centros oficiales reconocidos y autorizados.

El personal que realice satisfactoriamente los cursos de capacitación tendrá, en su caso, preferencia para desempeñar funciones de categoría superior.

Art. 36. *Turnos rotativos de trabajo.*—Las modalidades de jornada por el sistema de turnos rotativos se realizarán preferentemente en periodos diurnos, es decir, turnos de mañana y tarde, salvo servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan, o cualquier otra circunstancia especial que así lo aconsejen.

Para la implantación del sistema de turnos rotativos será necesario la autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, la cual se solicitará por la Dirección del establecimiento, aduciendo las razones por las que se considera necesario implantar dichos turnos, acompañándose el preceptivo informe del Comité de Empresa.

Art. 37. *Personal de fabricación.*—Con el fin de promocionar al personal que trabaja directamente en la fabricación, y ante la imposibilidad de encuadrarlos entre los profesionales de oficio, por ser muy distintas sus labores, se propone para este personal la creación de las siguientes categorías:

Profesionales de fabricación de armamento y pólvora: De primera y de segunda.

En la Ordenanza que se elabore se determinarán sus funciones.

Art. 38. *Personal con capacidad disminuida.*—Se estará a lo que al respecto se dispone en el artículo 55 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa.

Art. 39. *Servicio Militar.*—Se computará a efectos de antigüedad el tiempo que dure el servicio militar obligatorio de los trabajadores.

Una vez cumplido este servicio, tienen derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo que desempeñaba al incorporarse a filas, siempre que la reincorporación a la Empresa la efectúe en un plazo de dos meses, como máximo, después de finalizado su servicio militar.

Los trabajadores con carga familiar, que se encuentren realizando el servicio militar cuando estén destinados en la plaza en que radique su centro de trabajo y dispongan normalmente de tiempo libre, compatible con la jornada laboral de su centro de Trabajo podrán ser autorizados a trabajar durante dicho tiempo libre, siempre que cuenten con el permiso correspondiente de la Autoridad militar de quien dependa.

Art. 40. *Movilidad del personal.*—El Comité de Empresa velará por el estricto cumplimiento de las normas establecidas al respecto en los artículos 32 y 33 de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa.

Art. 41. *Ascensos. Tribunal de concursos.*—El Tribunal que juzgue a los concursos-oposiciones estará presidido por el Director del centro de trabajo o persona en quien delegue, e integrado por igual número de representantes de la Empresa, como del Comité de Empresa del centro de trabajo, debiendo recaer los nombramientos de representación obrera en los trabajadores del Comité que ostenten igual o superior categoría profesional a la vacante a cubrir, o, en su defecto, personas que éste designe, caso de no existir en el Comité trabajadores de la categoría indicada.

Art. 42. *Local del Comité.*—La Empresa facilitará un local adecuado al Comité de cada centro de trabajo de la misma.

Art. 43. *Derechos de reunión del Comité.*—Se estará a lo establecido al efecto en el Decreto 1878/1971, de 23 de julio.

Art. 44. *Derecho de comunicación y publicaciones del Comité de Empresa y de información de los trabajadores.*—La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité de cada centro de trabajo tabloneros de anuncio con las suficientes garantías de publicidad, debiendo conocer previamente la Dirección del centro de trabajo el contenido de las comunicaciones, a los efectos que, en su caso, procedan, de acuerdo con lo previsto en el Decreto antes citado.

Art. 45. *Garantía de los miembros del Comité de Empresa.*—Se estará a lo establecido por las disposiciones laborales vigentes.

Art. 46. *Comité de Empresa.*—Los Comités de cada centro de trabajo son los órganos representativos de los trabajadores de la Empresa. Estos Comités tienen como fundamental función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación colectiva y representación de los trabajadores ante la Empresa.

Art. 47. *Publicación del Convenio.*—Una vez aprobado por las partes, el Convenio Colectivo de la Empresa se expondrá el texto del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, facilitándose un ejemplar a cada trabajador.

Art. 48. *Productividad. Absentismo.*—Ambas partes se comprometen a reducir el absentismo laboral de 1979 en dos puntos, en relación con el habido en el año 1978.

Se entenderá por índice de absentismo la relación existente entre la diferencia de horas convenidas realizar menos las horas realizadas normales y el número total de horas convenidas.

— Incrementos de rendimientos.—Se acuerda para el año 1979 incrementar el rendimiento medio de la Empresa en el 3 por 100.

En cada centro de trabajo se constituirá una Subcomisión, que estará formada por tres miembros designados por la Dirección, y otros tres designados por el Comité de Empresa. Entre estos miembros se encontrará, al menos, uno de los que han formado parte de la Comisión deliberadora del Convenio, en cada una de las representaciones.

Esta Subcomisión aportará su colaboración a la consecución de los objetivos mencionados de reducción del absentismo y aumento del rendimiento, así como a la mejora de productividad por las causas que se señalan a continuación:

— Racionalización de los procesos productivos (mejora de métodos, mejora tecnológica, etc.).

— Racionalización de la distribución de las plantillas de personal a la vista de los objetivos de la Empresa.

— Productividad derivada de la aplicación del punto cinco del artículo 15 del presente Convenio.

Art. 49. *Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Ministerio de Trabajo.

Art. 50. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Arbitraje de los problemas individuales o colectivos, con independencia de la respectiva conciliación arbitral.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes o los supuestos previstos concretamente en el texto.

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio y la resolución de las contradicciones que existieran en el mismo, dictando el texto adecuado que se incorporará previa la oportuna aprobación al Convenio.

f) Entender en cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 51. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en forma y con el alcance regulado en dicho texto.

Art. 52. Esta Comisión se reunirá siempre que lo considere oportuno el Presidente, o cuando lo soliciten tres Vocales como mínimo.

Art. 53. La Comisión aludida estará presidida por un Presidente, elegido por las partes, y por los miembros que se citan componentes de la Comisión deliberadora de este Convenio.

Art. 54. Los dictámenes, resoluciones o acuerdos que adopte esta Comisión, en las materias señaladas como de su competencia, serán vinculantes por las partes, pasando a formar parte del Convenio a título de notas interpretativas o aclaratorias, sin perjuicio de las acciones de todo orden que a las partes pudieran corresponderles.

Art. 55. La Comisión Mixta de Vigilancia y Aplicación del Convenio queda compuesta por los siguientes señores, fijando su domicilio en la sede central de la Empresa, calle Joaquín García Morato, número 31, Madrid.

*Representación empresarial*

*Representación de los trabajadores*

D. Miguel Gómez Rincón.

D. Manuel Rodríguez Rodríguez.

D. José Fernández Riestra.

D. Alberto Mas García.

D. Ricardo Cortés Amor.

D. Patricio José Izquierdo Sarro.

D. Carlos Piserra Velasco.

D. Amador García Fernández.

D. José María Rodríguez Delgado.

D. Luciano del Castillo Martínez.

D. Fernando Rivas Marcos.

D. José Luis Mesa Ocaña.

D. Tomás Susán Espinosa.

D. Humberto Francisco Martínez Muñoz.

CLAUSULA ADICIONAL

En el plazo de tres meses a la firma del presente Convenio, y conocidas las disposiciones legales que en el orden laboral o sindical puedan afectar a esta Empresa, se iniciará la actualización de la Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, elaborándose una nueva Ordenanza Laboral.

Madrid, 30 de marzo de 1979.

## VII CONVENIO COLECTIVO. ANEXO I

Tabla salarial con vigencia desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1979

Coeficiente	Categorías laborales	Salario o	Plus de	Total retribución
		suelo base	Convenio	Convenio
		Pesetas	Pesetas	Pesetas
2,00	Ingenieros y Licenciados ... ..	50.306	5.500	55.806
1,80	Peritos, Graduados Sociales, Ingenieros Técnicos ... ..	41.504	4.400	45.904
1,80	Ayudante Técnico Sanitario ... ..	41.504	4.400	45.904
1,47	Profesor Enseñanza Primaria ... ..	38.644	4.043	42.687
1,47	Ayudante Técnico laboral ... ..	38.644	4.043	42.687
1,47	Maestros Industriales ... ..	38.644	4.043	42.687
<i>Técnicos no titulados</i>				
1,45	Maestros de Taller ... ..	38.204	3.988	42.192
1,40	Contramaestres ... ..	37.105	3.850	40.955
1,35	Encargados de Taller ... ..	36.004	3.713	39.717
1,45	Delineantes Proyectistas ... ..	38.204	3.988	42.192
1,26	Delineantes de primera ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Delineantes de segunda ... ..	32.704	3.300	36.004
1,16	Calcedor ... ..	31.824	3.190	35.014
1,16	Fotógrafo ... ..	31.824	3.190	35.014
1,08	Reproductor de planos ... ..	30.064	2.970	33.034
1,16	Archivador-Bibliotecario ... ..	31.824	3.190	35.014
1,45	Jefe Sección Organización de primera ... ..	38.204	3.988	42.192
1,40	Jefe Sección Organización de segunda ... ..	37.105	3.850	40.955
1,28	Técnico de Organización de primera ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Técnico de Organización de segunda ... ..	32.704	3.300	36.004
1,16	Auxiliar de Organización ... ..	31.824	3.190	35.014
1,45	Jefe Sección Laboratorio ... ..	38.204	3.988	42.192
1,26	Analista de primera ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Analista de segunda ... ..	32.704	3.300	36.004
1,16	Auxiliar de Laboratorio ... ..	31.824	3.190	35.014
<i>Personal administrativo</i>				
1,80	Jefe superior administrativo ... ..	41.504	4.400	45.904
1,45	Jefe administrativo de primera ... ..	38.204	3.988	42.192
1,40	Jefe administrativo de segunda ... ..	37.105	3.850	40.955
1,28	Oficial administrativo de primera ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Oficial administrativo de segunda ... ..	32.704	3.300	36.004
1,16	Auxiliar administrativo ... ..	31.824	3.190	35.014
<i>Personal de Informática</i>				
1,45	Analista de Informática ... ..	38.204	3.988	42.192
1,40	Analista-Programador ... ..	37.105	3.850	40.955
1,35	Programador ... ..	36.004	3.713	39.717
1,26	Operador de Consola ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Operador de Terminal ... ..	32.704	3.300	36.004
1,16	Operador de Grabación de Datos o Transcriptor ... ..	31.824	3.190	35.014
<i>Subalternos</i>				
1,12	Cartero-Ordenanza ... ..	30.943	3.080	34.023
1,12	Listero ... ..	30.943	3.080	34.023
1,12	Conserje ... ..	30.943	3.080	34.023
1,18	Cabo de Guardas ... ..	31.824	3.190	35.014
1,12	Vigilante Jurado ... ..	30.943	3.080	34.023
1,12	Almacenero ... ..	30.943	3.080	34.023
1,16	Dependiente principal de Economato ... ..	31.824	3.190	35.014
1,12	Dependiente Economato ... ..	30.943	3.080	34.023
1,12	Telefonista ... ..	30.943	3.080	34.023
1,04	Ordenanza ... ..	29.184	2.860	32.044
1,04	Portero ... ..	29.184	2.860	32.044
1,04	Vigilante o Sereno ... ..	29.184	2.860	32.044
1,04	Pesador-Basculero ... ..	29.184	2.860	32.044
1,04	Guarda ... ..	29.184	2.860	32.044
1,00	Mujer de limpieza ... ..	28.304	2.750	31.054
1,08	Enfermeros ... ..	30.064	2.970	33.034
1,26	Conductor-Mecánico ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Conductor ... ..	32.704	3.300	36.004
<i>Personal obrero</i>				
1,26	Oficial de primera ... ..	34.025	3.465	37.490
1,20	Oficial de segunda ... ..	32.074	3.300	36.004
1,18	Oficial de tercera ... ..	31.824	3.190	35.014
1,12	Especialista ... ..	30.943	3.080	34.023
1,12	Maquinista cartuchero de tercera ... ..	30.443	3.080	34.023
1,20	Profesional de fabricación de Armamento y Pólvoras de 1. <sup>a</sup> ... ..	32.074	3.300	36.004
1,16	Profesional de fabricación de Armento y Pólvoras de 2. <sup>a</sup> ... ..	31.824	3.190	35.014
1,08	Mozo especializado de Almacén ... ..	30.064	2.970	33.034
1,04	Peón ... ..	29.184	2.860	32.044
1,16	Capataz de Especialistas ... ..	31.924	3.190	35.014
1,16	Capataz de Peones ... ..	31.824	3.190	35.014

## ACTA FINAL

Leído el contenido del presente Convenio, y encontrándose conforme por las partes, se procede a su firma, una vez obtenida por la representación social la aprobación de sus respectivas bases.

Madrid, 5 de abril de 1979.

**17816** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de abril de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito formulado por la Empresa de referencia, solicitando la homologación del texto del Convenio Colectivo, suscrito por su personal para el presente año, que fue firmado por las partes el 22 de febrero de 1979 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y acompañando al texto la correspondiente documentación complementaria;

Resultando que en cumplimiento de lo prevenido en el apartado segundo del artículo 3.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fue decretada la suspensión del plazo legal establecido para su homologación en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y habiendo sido estudiado por el Gabinete de Asesoramiento Económico, se observó que el incremento de la masa salarial bruta de 1979 con respecto a la de 1978, en condiciones homogéneas, alcanzaba un 14,85 por 100, excediendo del límite impuesto por el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y, por otra parte, se observaba igualmente en el texto del artículo 3.º, punto 4.º del Convenio violación de derecho necesario, por aplicación de lo que dispone el artículo 4.º de la Ley de referencia, habiéndose comunicado a la Comisión Deliberadora del Convenio estos defectos para su consideración y revisión del texto, conforme al procedimiento determinado en el número 2 del artículo 14 de la tan repetida Ley de 19 de diciembre de 1973, sobre Convenios Colectivos;

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979, se recibe escrito de la representación legal de la Empresa de referencia, en el que se expone que en cuanto al exceso del límite de crecimiento salarial observado por esta Dirección General, tiene su origen en error matemático contenido en la hoja cuestionario por haberse duplicado uno de los conceptos relativos a datos salariales y laborales, los cuales se rectifican debidamente, pudiendo comprobarse que no existe superación de los criterios salariales establecidos en el pertinente Real Decreto-ley, y que en cuanto a la infracción del artículo 4.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, la Comisión Deliberadora acepta la supresión de la cláusula contenida en el Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación, habida cuenta que la plantilla de la empresa no excede de 500 trabajadores ni es Empresa pública.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Varta Baterías, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el día 22 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro general y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que,

de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 22 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA «VARTA BATERIAS, S. A.», Y SUS TRABAJADORES EN SUS DISTINTAS SUCURSALES DE LA PENINSULA, BALEARES Y OFICINAS CENTRALES**

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa «Varta Baterías, S. A.», y sus trabajadores en sus distintas sucursales de la Península y Baleares y oficinas centrales.

**Art. 2.º *Ámbito personal.***

1. El presente Convenio afecta al personal fijo que preste sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, así como al personal eventual o interino que expresamente lo tenga indicado en su contrato de trabajo.

2. Quedan excluidos del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, así como los que tengan concertado con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio.

3. Si durante la vigencia del Convenio se creara un nuevo puesto de trabajo o categoría laboral, será la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio la que decidirá la conveniencia o no de su inclusión en el Convenio y asimilación, siempre que no se haya aplicado lo establecido en el párrafo anterior.

4. 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.

**Art. 3.º *Duración, prórroga, revisión y absorción, compensación y garantías personales, vinculación y Comisión Mixta.***

1. *Ámbito temporal:* El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de aprobación por la autoridad laboral o la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 1979.

2. *Prórroga:* Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año de no mediar aviso, en contra, de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas. Si, por cualquier circunstancia, el presente Convenio no fuera denunciado en el plazo establecido, resultando por lo tanto prorrogado para el año siguiente, se mantendrá como mínimo el aumento del índice de carestía de la vida del año 1979, por terrioridad.

3. *Compensación:* Lo pactado en este Convenio compensa hasta donde alcance las condiciones económicas y sociales que, en cómputo anual, tenga cada trabajador concedidas con anterioridad.

4. *Revisión y absorción:* Los salarios establecidos en este Convenio serán revisados, si procediera, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, o bien si por la revisión del citado Decreto, procediera.

Asimismo serán revisables durante la vigencia del Convenio aquellos artículos que expresamente lo indiquen.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo respecto de la pactada en el Convenio de «Varta Baterías, S. A.», que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales pactadas, se aplicará esta reducción.

5. *Garantía personal:* Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador disfruta en cómputo anual de condiciones económicas y sociales superiores a las estipuladas en este Convenio, se mantendrán en lo que las supere, a título personal.

6. *Vinculación a la totalidad:* Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de los puntos del Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

7. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

7.1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

7.2. Esta Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan. Todos los representantes, tanto los nombrados por la Empresa como los de representación social, serán elegidos,