

imperativo legal, jurisprudencial, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, en todos o en algunos de los conceptos retributivos por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en esos conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6º: VINCULACION A LA TOTALIDAD.— Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, procediéndose a la tramitación que legalmente hubiese de corresponder.

Artículo 7º: VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO.— En orden a la jurisdicción e interpretación de este Convenio, se estará a lo dispuesto legalmente en la materia. No obstante, con el fin de resolver las dudas que surjan de la aplicación de materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Mixta interpretativa del Convenio de la que forman parte, tres representantes de los trabajadores elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa, designados por la Dirección de la misma.

Vocales en representación Social:

D. Rafael Pérz Echagoyen.

D. Ernesto Maestre López.

D. Mauro Bartolomé López.

Vocales en representación Económica:

D. Eduardo Bustamante Asín.

D. Manuel Gómez Azpilicueta.

D. Javier Marín Barrero.

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre el Comité de Empresa de entre sus miembros y por la Dirección de la Empresa, según proceda.

Para que los acuerdos de la Comisión Mixta Interpretativa sean válidos, se requerirá el acuerdo de los dos tercios de los miembros componentes de la Comisión; caso de no existir acuerdo, las posibles diferencias surgidas, se someterán al procedimiento Laboral correspondiente.

Las funciones de la Comisión Mixta Interpretativa, serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos expresamente en su texto.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las Resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán en principio, carácter vinculante si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a la Empresa y a trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos, pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión, emita dictámen a las partes discrepantes.

## CAPITULO II

### JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 8º: JORNADA DE TRABAJO.— La jornada de trabajo anual, será de 1.800 horas equivalentes a 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes a razón de los turnos de trabajo que legalmente tiene autorizados la Empresa.

El personal que trabaje en turno continuado, disfrutará de un período de descanso de quince minutos de duración para la ingestión del bocadillo.

La jornada especial de siete a las quince horas que viene realizando el personal perteneciente al grupo técnico y administrativo, se realizará en los términos pactados con la Dirección de la Empresa.

Artículo 9º: VACACIONES.— El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas y distribuidas en este año de 1986, dentro de las siguientes fechas: 2 de mayo, 10 de junio, 31 de julio al 24 de agosto, 23 de septiembre y 24 al 31 de diciembre.

La distribución de vacaciones para el personal de los servicios tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a 15 días, como mes completo.

## CAPITULO III

### CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 10º: SALARIO BASE.— El salario base del personal comprendido en este Convenio, es el que refleja el Anexo que se adjunta al texto del mismo y se aplicará con respeto al principio de igualdad de retribución para el personal masculino y femenino en trabajo de igual categoría y rendimiento en única nomenclatura de puestos de trabajo y categorías profesionales.

Artículo 11º: COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.— El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en el abono del 1,5% del salario base por cada año de servicio hasta alcanzar el 45% máximo a los 30 años de antigüedad en la Empresa.

Este complemento, se comenzará a percibir mensualmente el día primero del mes que se cumpla el año de ingreso en la Empresa, no computándose a efecto de antigüedad, el tiempo de aspirantado o aprendizaje.

Artículo 12: COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.— Estos complementos, son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo que los tenga asignados, no teniendo por tanto el carácter de consolidables ni siquiera "ad personam".

Se establecen los siguientes:

A) de Nocturnidad: Su importe se cifra en el 40% del salario real diario, realizándose jornada de 40 horas semanales.

B) Toxicidad: Consistente en el 10% del salario base y se percibirá mientras no se sanee por la Empresa, el ambiente actual. En caso de saneamiento, se seguirá percibiendo la cantidad congelada acumulándola al concepto de incentivos.

C) Especial puesto de trabajo: Se seguirá percibiendo en los puestos y con las cuantías actualmente establecidas y mientras se ocupe por el productor, el puesto de trabajo que le tiene asignado no teniendo derecho a percibo en caso de traslado o de cambio de puesto de trabajo.

Artículo 13º: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.— La Empresa, abonará a todo el personal incluido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a los siguientes condicionamientos:

a) Una primera paga que se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio, la segunda que se abonará el día hábil anterior al 20 de diciembre y una tercera, que se abonará junto con la nómina del mes de febrero.

b) Cada una de estas tres pagas extraordinarias, consistirá en una mensualidad de 30 días, a razón de salario base, antigüedad, plus de toxicidad, especial de puesto de trabajo si lo tuviere e incentivos.

c) El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mencionadas pagas extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a 15 días, como mes completo.

Artículo 14º: AUMENTO DE CONVENIO.— La mejora salarial pactada para este Convenio, garantiza para cada productor afectado por el mismo, un incremento porcentual del 8,50% sobre el salario diario o mensual devengado con anterioridad al día 1 de enero de 1986.

## CAPITULO IV

### RENDIMIENTOS

Artículo 15º: RENDIMIENTOS.— Los trabajadores afectados por este Convenio y que laboren en puestos cronometrables, se obligan a trabajar a un rendimiento del 70 de la escala Bedaux.

Se considera trabajo efectivo real, el tiempo perdido por falta de fluido o de material.

Los rendimientos inferiores a los fijados, cuando sean debidos a causas imputables al productor, se considerarán como disminución voluntaria de rendimiento dando lugar a las siguientes faltas y sanciones:

a) Rendimiento entre 60 y 70, se considerarán como falta leve y dará lugar a imponer la sanción máxima de dos días de suspensión de empleo y sueldo, si este rendimiento se produce durante tres standars de trabajo consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes natural. A los efectos anteriores, se considerará que se incurre en esta disminución de rendimiento, cuando la duración del trabajo en el puesto cronometrado se al menos de tres horas.

b) Rendimientos inferiores a 60, tendrán la calificación de falta grave si se produce en tres standars consecutivos o en cinco alternos en el plazo de un mes natural y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. A los efectos de este párrafo, se tendrá en cuenta la misma condición de duración del standar de trabajo que en el apartado anterior.

En el caso de producirse reclamación escrita, por parte del operario afectado, con disconformidad sobre el tope de rendimiento exigido a la tarea a realizar en el puesto de trabajo que desempeña y una vez emitido informe por el departamento de Métodos y Tiempos, la Empresa se compromete a realizar gestiones oportunas juntamente con el Comité de