

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8534

RESOLUCION de 26 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industrias Militares, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industrias Militares, Sociedad Anónima, recibido en esta Dirección General en 16 de marzo de 1981, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 11 de marzo corriente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Estado.

Acta de constitución de la Mesa deliberadora para la revisión del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industria Militares, S. A.

En Madrid a las diecisiete treinta horas del día 10 de febrero de 1981, y en el centro de trabajo de esta Empresa, sito en esta capital, calle de Príncipe de Vergara, número 38, 5.º, se constituye la Comisión Negociadora designada para la representación empresarial y de los trabajadores que más abajo se relacionan, para llevar a cabo la revisión anual prevista en el VIII Convenio Colectivo de la Empresa.

Presidente de esta Comisión, don Luis Alfonso de Figueras, designado al efecto por ambas representaciones, iniciándose seguidamente la deliberación correspondiente.

Representación empresarial

D. Jesús Cejas Mohedano.
D. Angel José Boadilla Torres.
D. Laurentino Magaz Rodríguez.
D. Antonio Serrano Hernández.
D. Francisco Lanza Gutiérrez.
D. Teodoro Prieto López.
D. Manuel Diz Mateos.
D. Juan López Herrera.
D. Miguel Gómez Rincón.
D. Manuel Rodríguez Rodríguez.
D. Luis Carlos González Vidal.
D. Patricio José Izquiero Sarró.
D. Alberto Mas García.

Representación social

Fábrica Oviedo:
D. José García Menéndez.
D. Luis Segovia Menéndez.
Fábrica La Coruña:
D. Agustín Quintela Rico.
D. José María Rodríguez Delgado.
Fábrica Toledo:
D. Luis Sánchez Maeso.
D. Mariano Martín Escobar.
Fábrica Palencia:
D. Fernando Rivas Marco.
D. José María Martín Cerezo.
Fábrica Granada:
D. Antonio Díaz Sánchez.
D. Carmelo Ortega Requena.
Fábrica Sevilla:
D. Tomas Susan Espinosa.
D. Juan Cañete Román.
Gerencia:
D. Jesús López Oliver.
D. Víctor Mato Quiñones.

Y para que conste, surtiendo los efectos que en su caso procedan, se expide el presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Madrid, 26 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industrias Militares, Sociedad Anónima.

REVISION VIII CONVENIO COLECTIVO

Texto de los artículos modificados del Convenio Colectivo vigente, y que han sido aprobados conjuntamente por las comisiones negociadoras de la representación empresarial y de los trabajadores

Art. 3.º

El presente Convenio, en cuanto se refiere a su efectividad económica, tendrá la vigencia desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1981.

A partir de 1 de enero de 1982, podrán ser revisados mediante la negociación que en su caso proceda los artículos que se citan en el próximo artículo, dejando los restantes con plena vigencia y efectividad hasta el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º

Artículos que se citan anteriormente.

Art. 48.—Lo referente al cómputo anual de trabajo efectivo.
Arts. 68 y 69.—Salario garantizado y complementos salariales.

Art. 82.—Valor de la hora ahorrada.

Art. 84.—Cuantía del plus de asistencia.

Art. 118.—Cuantía de las prestaciones, que en su caso procedan.

Art. 128.—Designación de los miembros de la Comisión Mixta de Vigilancia y aplicación del Convenio.

Anexos: Los que procedan como consecuencia de la revisión de los artículos enumerados anteriormente.

Art. 25.

Serán competencias de esta Comisión:

a) El análisis de los índices de productividad.

— Por mejora de los medios de producción.

— Por perfeccionamiento de la estructura.

— Por aumento de rendimientos.

— Por reducción del absentismo.

b) Estudio de las reclamaciones sobre tiempos.

En el anexo VI se incluyen las fórmulas para el cálculo de los índices de productividad.

Art. 34.

La provisión de vacantes en régimen de ascensos se realizará para cada grupo y especialidad entre los de categoría profesional inmediatamente inferior a la de la plaza a cubrir, mediante tres turnos entre el personal fijo y en el orden siguiente:

Una plaza por antigüedad, previa prueba de aptitud, si mediara informe negativo del Jefe inmediato superior.

Una plaza por concurso-oposición.

Una plaza por concurso-oposición.

A principio de cada año la Dirección de cada Centro de Trabajo, hará una previsión de vacantes para el ascenso a cubrir durante el año, en función de las necesidades estimadas, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa. Estas vacantes no serán efectivas hasta tanto sean aprobadas por la Dirección Gerencia.

Art. 35.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección del Centro de Trabajo, entre los que resulten aptos, previo concurso de méritos y de aptitud para el puesto, que se realice al efecto. El citado concurso tenderá a poner de manifiesto la capacidad profesional, cualidades para el mando y aptitud para las relaciones humanas.

Art. 36.

Cuando se anuncien vacantes a cubrir por concurso-oposición o de méritos y de aptitud para el puesto, la Dirección dará a conocer públicamente en el Centro de trabajo respectivo la fecha en que deberán efectuarse los concursos, el programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieren para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse al menos con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso.

Art. 37.

El Tribunal que juzgue los concursos-oposición o de méritos y aptitud para el puesto, así como la evaluación de las pruebas de aptitud, en el caso de los ascensos por antigüedad, estará presidido por el Director del Establecimiento o persona en quien delegue, y como Vocales, igual número de representantes de la Dirección y 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 a la vacante a cubrir o, en su defecto, personas que éste designe de la plantilla de la Empresa, caso de no existir en el Comité trabajadores de la categoría indicada.

Los Tribunales que juzguen los concursos tendrán en cuenta, a la hora de valorar a los aspirantes, los conocimientos técnicos y profesionales, los cursos realizados tanto fuera como dentro de la Empresa, los diplomas y títulos conseguidos, así como los premios recibidos durante el tiempo de servicio en la Empresa.

Art. 38.

Si convocado el concurso-oposición no se presentara número suficiente de aspirantes o no se cubrieran la totalidad de las vacantes, la Dirección convocará concurso-oposición libre entre todo el personal, y si aún así no se cubriesen incluso teniendo en cuenta en lo posible lo establecido en el artículo 41, relativo a formación profesional, la Empresa podrá efectuarlo entre personal ajeno al Centro.

En el supuesto de que se cubran simultáneamente vacantes aplicándose diferentes turnos, se escalafonará en primer lugar a los trabajadores que hayan obtenido la plaza por concurso-oposición.

Art. 39.

La movilidad del personal, además de por las causas legalmente establecidas, podrá tener origen en una de las siguientes:

a) A petición del trabajador.—En este caso, el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección del Centro. En el plazo de dos meses, la Dirección se manifestará al respecto por escrito. Caso de accederse a la solicitud, se le asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por disminución de la capacidad física.—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, desgaste físico natural en la Empresa, accidente de trabajo o cualquier otra enfermedad siempre que ésta no le impida desarrollar otra función con plena responsabilidad, la Dirección procurará acoplar a este personal al puesto más adecuado, percibiendo el trabajador la retribución correspondiente a su categoría profesional.

El personal acogido a tal situación no podrá exceder del 5 por 100 del total de los trabajadores de cada Centro de Trabajo.

c) Movilidad funcional.

En los casos de cambio de un departamento o taller a otro, dentro del mismo Centro de Trabajo, se procurará respetar la antigüedad y la categoría profesional, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

La movilidad entre Centros de Trabajo solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo.

Art. 40.

Podrá concederse por la Empresa la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual categoría y especialidad, siempre que no se produzca entorpecimiento en la buena marcha de los servicios ni se cause perjuicio a terceros.

Se concederán las permutas sin derecho a dietas ni a indemnización a los permutantes, conservando éstos su categoría. No podrá solicitarse nueva permuta antes de pasados dos años de la anterior.

Art. 48.

Se establece una jornada normal de trabajo en cómputo anual de mil novecientas horas de trabajo efectivo tanto para el personal que tiene establecido el sistema de jornada continuada de trabajo como para los que se encuentren incluidos en jornada de trabajo partida, cualquiera que sea el número de días del año de vacaciones o fiestas anuales. La localización de las fiestas en los días de la semana. De dicho cómputo está excluido el tiempo por descanso.

El número de horas de trabajo en cómputo anual señalado anteriormente, se distribuirá en los calendarios laborales compensados de cada Centro de Trabajo, que se someterán a la aprobación de la Dirección Gerencia de la Empresa, acompañados del informe que al respecto emitan los Comités de Empresa.

El personal que individualmente y en cómputo anual tenga acreditada 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. Este personal adecuará su calendario laboral de forma que durante los meses de enero a junio y de octubre a diciembre, realice el mismo horario de trabajo que el personal comprendido en el cómputo general, regularizando la diferencia existente a su favor en los meses de julio, agosto y septiembre.

Art. 56.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realice, serán abonadas con el incremento establecido en el artículo 69 del presente Convenio para trabajos nocturnos. Esta percepción será incompatible con cualquier otra que se cobre por este concepto.

Art. 57.

El personal que trabaje en turnos rotativos y su jornada tenga horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis

de la mañana, percibirá el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente.

Art. 58.

El sistema de turnos rotativos se realizará preferentemente en periodos diurnos, es decir, jornadas 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 aconseje.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores con capacidad para llevarlos a cabo, y como norma general, ningún trabajador podrá permanecer en un turno más de dos meses continuados al año o seis alternos, pudiendo ser la periodicidad de rotación de los turnos semanal, quincenal o mensual.

La Dirección, siempre que lo permita la necesidad del servicio, avisará al menos con quince días de anticipación a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación.

Art. 60.

El trabajador tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a la licencia con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Por fallecimiento del cónyuge, cinco días naturales.

b) Hasta tres días naturales consecutivos en caso de fallecimiento de padres, hijos y hermanos. Abuelos y nietos, un día, en cada caso prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.

c) Hasta cinco días naturales por enfermedad grave del cónyuge, y hasta tres días en los casos de hijos y padres.

d) Hasta tres días naturales por nacimiento de hijos prorrogables a cinco, si hubiera consecuencias posteriores que lo justifiquen.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, que podrán ser acumulados al periodo de vacaciones.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

h) Un día por cambio de domicilio del trabajador.

i) Un día natural por boda de hijos, hermanos y padres en segundas nupcias, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para los trabajadores que se encuentren cursando estudios en un Centro Oficial.

k) Hasta un total de cinco días laborales por año natural por asuntos propios inaplazables. Quedarán comprendidos en este apartado los siguientes casos y cuantías:

— Un día natural por bautismo de hijos.

— Un día natural por primer cabo de año de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

— Cualquier otro caso que a juicio de la Dirección del Centro pudiera tener la misma consideración, a propuesta del Comité de Empresa.

Los permisos enumerados en los apartados b), c), i) y k), en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

Art. 61.

El trabajador deberá presentar siempre, si así lo solicita la Dirección del Centro, justificantes acreditativos del motivo alegado y en todo caso quedará a criterio de la misma el determinar el número de días de permiso en los casos a que se refieren los apartados b), i), j) y k).

En el supuesto del apartado f) se deducirá, en su caso, la cantidad que el trabajador perciba en concepto de indemnización, por el deber público que ha de cumplir.

Art. 62.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogable hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser utilizadas para prestar servicios en Empresa de actividad similar a «Santa Bárbara». Se concederán por los Directores cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Art. 66.

El trabajador incorporado a filas, cuando esté destinado en la plaza en que radique uno de los Centros de Trabajo de la Empresa y disponza normalmente de tiempo libre, podrá ser autorizado a trabajar durante dicho tiempo, siempre que cuente con el permiso correspondiente de la Autoridad Militar de quien dependa.

Art. 68.

Todas las retribuciones que se fijan en este Convenio, a percibir por el personal afectado por el mismo, quedarán encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se numeran a continuación:

a) Salario garantizado (anexo V Convenio).—Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo, y lo componen los siguientes conceptos: salario base (corresponde al total retribución Convenio 1980); incremento salarial 1981; plus de asistencia que corresponda.

b) Complementos salariales.

Personales:

— Plus de antigüedad.

De puesto de trabajo:

- Plus de Jefes de Equipo.
- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Plus de industrias químicas.
- Plus de turnicidad y cambio de horario.

De calidad o cantidad de trabajo:

- Primas a la producción directa.
- Primas de personal indirecto.
- Horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes:

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

Art. 69.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, han de adicionarse al salario garantizado por estos conceptos.

Personales:

Plus de antigüedad.—A todos los efectos legales, las partes contratantes convienen fijar un valor único por trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 902 pesetas mensuales por trienio.

Al personal que venga percibiendo superior cuantía de la que resulte por la aplicación de lo dispuesto en el punto anterior, se le respetará a título personal, si bien los sucesivos trienios que perfeccionen se abonarán en la cuantía de 902 pesetas.

De puesto de trabajo:

Plus de Jefe de Equipo.—Se establece un plus de Jefe de Equipo en cuantía de 3.850 pesetas mensuales para el personal que realice dicha función.

Plus de trabajos nocturnos.—Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.—Plus para la industria química.—Plus de turnicidad y cambio de horario.—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, que en su caso hubiere.

a) Plus de trabajos nocturnos.—Se establece su importe en 30,8 pesetas por hora de trabajo, de las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

b) Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.—Se determina su importe en la cuantía de 0,94 pesetas por hora de trabajo y para cada 1 por 100.

c) Plus de industrias químicas.—Se establece su cuantía en 7,40 pesetas por hora.

d) Plus de turnicidad y cambio de horario.—Se establece su cuantía en 63,25 pesetas por día de trabajo. Los domingos, festivos o días inhábiles, este importe será de 120,5 pesetas.

Art. 70.

El salario hora ordinario correspondiente a cada trabajador que sólo servirá de base para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse con motivo de permisos no retribuidos, ausencia injustificada y retrasos, así como para determinar el valor de la hora extraordinaria, será el siguiente:

Devengos mensuales fijos (excluidos plus de asistencia) x 11

Cómputo general anual vigente

Art. 82.

El valor de la hora ahorrada de producción directa, a partir de 1 de enero de 1981, será el que a continuación se especifica:

Pesetas

Peón	83,35
Especialistas y Maquinista Cartuchero tercera	89,75
Oficiales tercera y Prof. Arm. y Polv. tercera	92,95
Oficial segunda, Prof. Arm. y Polv. primera	96,15
Oficial primera, Profesional de oficio	100,90

Art. 84.

Se establece un plus de asistencia al trabajo en la cuantía de 4.086 pesetas mensuales, cualquiera que sea el número de días del mes, para todo el personal afectado por este Convenio.

Las faltas al trabajo, incluidas las de puntualidad, llevarán consigo la pérdida del citado plus, a razón de 1,70 pesetas por minuto. Se considerarán faltas al trabajo a este respecto, además de las faltas no justificadas, los permisos no retribuidos y los que aún teniendo el carácter de retribuidos se encuentren incluidos entre los previstos en el apartado k) del artículo 66 del presente Convenio. No se imputarán a estos efectos, los retrasos en la entrada iguales o inferiores a quince minutos (ver anexo VII, acuerdo Comisión Mixta de Vigilancia y aplicación del Convenio).

En ningún caso la no percepción del citado plus será superior al importe del mismo en su cuantía mensual (4.086 pesetas) dentro del mes.

El importe que se deje de percibir se integrará en los fondos de atenciones sociales de la Empresa, 50 por 100 para el autónomo y 50 por 100 para el común.

En el supuesto de concesión de permisos que hace referencia el artículo 46, los descuentos que correspondan por este plus de asistencia se efectuarán proporcionalmente al importe diario y al número de horas que se disfrute.

Art. 87.

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria del mes de julio, abonándose dentro del cuarto trimestre del año.

En todos los casos, que en la prestación de servicios en la Empresa no se alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del mismo, la prima de productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomando como base de cálculo para determinar su cuantía, el importe que por el concepto de gratificación extraordinaria de julio les hubiere correspondido percibir, de haber sido devengada dicha gratificación por su importe íntegro total, según las circunstancias salariales que en cada caso concurren.

Cálculo a efectuar para la determinación del importe correspondiente:

$$\frac{\text{Extra de julio}}{365} \times \text{Número de días de permanencia en la Empresa en el año} = \text{Importe, Prima, Productividad}$$

En el supuesto de que el importe que se perciba sea superior al que le correspondiera, caso de cesar en la Empresa antes de finalizar el año, al efectuar la liquidación de haberes se le deducirá la cantidad que en demasía hubiere percibido.

A partir de 1 de enero de 1981, el personal que se incorpore al Servicio Militar percibirá el importe de la prima de productividad, en la cuantía que le hubiere correspondido de haber estado presente en el Centro de Trabajo, abonándosele en la fecha en que se haga efectiva al resto del personal.

Art. 90.

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria. En el supuesto de que actualmente se venga aplicando otra modalidad podrá mantenerse la misma.

La Empresa queda obligada a verificar las pagas periódicas, a entregar a cada uno de los perceptores una nota explicativa en la que se especifique claramente las cantidades a percibir por salario garantizado, por cada uno de los complementos salariales, protección familiar y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias o convenidas.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos decenales a cuenta de los salarios devengados en la forma que habitualmente se viene realizando en cada Centro.

Todo el personal recibirá sus devengos el último día laborable del mes correspondiente.

A tal fin, por la Dirección Gerencia se fijarán las normas precisas para unificar los criterios correspondientes en los distintos Centros de Trabajo.

En consonancia con lo que antecede se estará a lo previsto en el acuerdo adoptado por la Comisión Mixta de Vigilancia y aplicación del Convenio que se incorpora al mismo como anexo VII.

Art. 116.

La Empresa desarrollará los servicios de tipo social a su alcance para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y la mejora de las relaciones humanas dentro de la misma.

Art. 118.

Tendrán la consideración de prestaciones sociales a todos los efectos las siguientes:

a) Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad o accidente no laboral: Durante la primera baja por enfermedad que se produzca en el año natural, a partir del año en curso, la Empresa complementará la prestación que se reciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 60 por 100 del salario garantizado más antigüedad, durante los primeros cuarenta y cinco días consecutivos de incapacidad laboral transitoria, y al 100 por 100 a partir del cuarenta y seis.

Este complemento se percibirá hasta un máximo de siete meses por año natural.

En las sucesivas enfermedades dentro del mismo año natural, los complementos a cargo de la Empresa antes citados comenzarán a devengarse a partir del cuarto día, siendo preceptivo en este supuesto el informe del servicio médico de Empresa que confirma su situación de baja, que se entregará a la Dirección del Centro para la decisión que en su caso corresponda.

Los casos de baja por hospitalización o accidente no laboral tendrán siempre el tratamiento previsto para los casos de primera enfermedad.

En todo caso, la base para la determinación del complemento a cargo de la Empresa se calculará sobre el salario garantizado más la antigüedad que correspondiera percibir en situación de actividad.

En los casos de solicitud de permiso para asistir a consulta médica será preceptivo que la «salida» que autorice a ello sea visada por el Servicio Médico de Empresa. En aquellos casos que a juicio del Médico de Empresa se estime procedente, el trabajador dará cuenta al mismo del resultado habido en la referida consulta.

Será preciso comunicar por parte de los trabajadores a la brevedad posible su falta al trabajo por enfermedad o accidente no laboral.

La prestación por maternidad devengará en consonancia con lo establecido en el caso de la primera enfermedad.

b) Aportación al Fondo Social.—La aportación al Fondo Social constituido en la Empresa será de 100 pesetas mensuales a cargo de la Empresa por cada trabajador y éstos aportarán cada uno 100 pesetas mensuales incluidas las pagas extraordinarias para ambas aportaciones.

c) Ayuda 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 4.000 pesetas por cada mes natural e hijo subnormal, mientras perciba por cada uno de ellos la ayuda económica de la Seguridad Social.

d) Personal femenino.—La indemnización por matrimonio que para el personal femenino establece el artículo 63, del vigente Convenio, 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 de producción.

e) Premio de jubilación.—Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa de veinte años o más percibirá un premio equivalente al importe que a continuación se indica:

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

21 años, se multiplicará el importe por 1,20.
22 años, se multiplicará el importe por 1,40.
23 años, se multiplicará el importe por 1,60.
24 años, se multiplicará el importe por 1,80.
25 años, se multiplicará el importe por 2,00.
26 años, se multiplicará el importe por 2,20.
27 años, se multiplicará el importe por 2,40.
28 años, se multiplicará el importe por 2,60.
29 años, se multiplicará el importe por 2,80.
30 años, se multiplicará el importe por 3,00.
31 años, se multiplicará el importe por 3,10.
32 años, se multiplicará el importe por 3,20.
33 años, se multiplicará el importe por 3,30.
34 años, se multiplicará el importe por 3,40.
35 años, se multiplicará el importe por 3,50.
36 años, se multiplicará el importe por 3,60.
37 años, se multiplicará el importe por 3,70.
38 años, se multiplicará el importe por 3,80.
39 años, se multiplicará el importe por 3,90.
40 años, se multiplicará el importe por 4,00.
41 años, se multiplicará el importe por 4,10.
42 años, se multiplicará el importe por 4,20.
43 años, se multiplicará el importe por 4,30.
44 años, se multiplicará el importe por 4,40.

45 años, se multiplicará el importe por 4,50.
46 años, se multiplicará el importe por 4,60.
47 años, se multiplicará el importe por 4,70.
48 años, se multiplicará el importe por 4,80.
49 años, se multiplicará el importe por 4,90.
50 años, se multiplicará el importe por 5,00.

Para optar a este premio el trabajador no podrá rebasar la edad de sesenta y cinco años ni estar percibiendo jubilación o retiro por otra Entidad cuanto ingresó en la Empresa.

Igualmente se concederá esta prestación al personal que cause baja en la Empresa antes de los sesenta y cinco años de edad, por causa de invalidez o fallecimiento, 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 sesenta y cinco años.

f) Economatos laborales.—La Empresa asumirá 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 dispongan de tal servicio.

Las cuotas del personal jubilado correrán a cargo de la Empresa, hasta el momento de su fallecimiento.

La efectividad de lo que antecede tendrá vigencia a partir de 1 de enero de 1981.

g) Anticipos.—La Empresa concederá anticipos al personal fijo que lo solicite cuando lo justifique necesidad apremiante o inaplazable motivada por causa grave ajena a la voluntad del trabajador.

Los fondos de anticipo asignados para cada Centro de Trabajo se formarán en base a 4.000 pesetas por trabajador en plantilla a principio de año. Estos fondos se actualizarán anualmente en la proporción en que sean revisados los salarios del Convenio.

Estos anticipos no devengarán interés y pueden determinar la obligación de que el trabajador haya de continuar prestando sus servicios en la Empresa hasta el total reintegro de la cantidad percibida como anticipo.

No se podrán solicitar anticipos por cantidad superior al importe de dos mensualidades de los devengos fijos que el trabajador tenga asignados, como tampoco pedir un anticipo en tanto se halle pendiente de liquidación uno anterior.

El reintegro del anticipo se hará distribuyendo su importe en doce plazos como máximo, los cuales se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatamente siguientes al de su concesión; no se impondrá reintegro alguno durante el tiempo que el trabajador permaneciese en baja por accidente o enfermedad.

En casos excepcionales, oído el Comité de Empresa, podrán modificarse las condiciones anteriores sin que pueda rebasarse tres mensualidades y veinticuatro plazos de amortización.

h) La Empresa autoasegurará o concertará una póliza que cubra la cobertura de riesgos por fallecimiento, invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajos o gran invalidez, derivados todos ellos de accidentes de trabajo, garantizando al interesado o sus derechohabientes la percepción de la cantidad de 1.000.000 pesetas por una sola vez.

Art. 128.

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 Santa Engracia, número 31, Madrid.

Representación empresarial:

Don Francisco Lanza Gutiérrez.
Don Miguel Gómez Rincón.
Don Jesús Cejas Mohedano.
Don Manuel Rodríguez Rodríguez.
Don Luis Carlos González Vidal.
Don Patricio José Izquierdo Sarró.
Don Alberto Mas García.

Representación de los trabajadores:

Don Luis Segovia Menéndez.
Don Fernando Rivas Marco.
Don Antonio Díaz Sánchez.
Pendiente.
Pendiente.
Pendiente.
Pendiente.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Queda sin efecto el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de junio de 1969.

Madrid, 5 de marzo de 1981.

ANEXO V
Tablas salariales

Coeficiente	Categorías laborales	Salario base	Incremento salarial	Plus asistencia	Salario garantizado	Salario garantizado anual
		Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
<i>Técnicos</i>						
<i>Técnicos de Taller:</i>						
1,47	Maestro Industrial	53.537	7.227	4.086	64.850	972.750
1,45	Maestro de Taller	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,40	Contramaestres	51.455	6.946	4.086	62.487	937.305
1,35	Encargados de Taller	49.987	6.746	4.086	60.799	911.975
<i>Técnicos de Oficina:</i>						
1,45	Delineante Proyectista	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,26	Delineante de primera	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Delineante de segunda	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Calculador	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,16	Fotógrafo (a extinguir)	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,16	Archivero-Bibliotecario (a extinguir)	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,12	Reproductor de Planos (a extinguir)	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
<i>Técnicos de Organización:</i>						
1,45	Jefe Organización de primera	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,40	Jefe Organización de segunda	51.455	6.946	4.086	62.487	937.305
1,26	Técnico Organización de primera	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Técnico Organización de segunda	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Auxiliar de Organización	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
<i>Técnicos de Laboratorio:</i>						
1,45	Jefe de Laboratorio	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,26	Analista de primera	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Analista de segunda	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Auxiliar de Laboratorio	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
<i>Personal Administrativo:</i>						
1,60	Perito Mercantil	57.404	7.750	4.086	69.240	1.038.600
1,60	Jefe superior Administrativo (a extinguir)	57.404	7.750	4.086	69.240	1.038.600
1,45	Jefe Administrativo de primera	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,40	Jefe Administrativo de segunda	51.455	6.946	4.086	62.487	937.305
1,26	Oficial Administrativo de primera	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Oficial Administrativo de segunda	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Auxiliar Administrativo	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
<i>Personal de Informática:</i>						
1,45	Analista de Informática	52.942	7.147	4.086	64.175	962.625
1,40	Analista Programador	47.955	6.474	4.086	58.515	877.725
1,35	Programador	46.467	6.273	4.086	56.828	852.390
1,26	Operador de Consola	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Operador Terminal (a extinguir)	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Operador Grabador Datos y Transcriptor (a extinguir)	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
<i>Subalternos</i>						
1,12	Cartero-Ordenanza (a extinguir)	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,16	Listero (a extinguir)	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,16	Conserje	44.314	5.982	4.086	54.382	815.730
1,16	Cabo de Vigilantes	44.314	5.982	4.086	54.382	815.730
1,12	Vigilante jurado	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,16	Almacenero	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,16	Dependiente Principal Economato	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,12	Dependiente Economato	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,12	Telefonista	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,08	Ordenanza	38.434	5.189	4.086	47.709	715.635
1,08	Portero	38.434	5.189	4.086	47.709	715.635
1,08	Vigilante o Sereno (a extinguir)	38.434	5.189	4.086	47.709	715.635
1,08	Guarda (a extinguir)	38.434	5.189	4.086	47.709	715.635
1,12	Enfermero (a extinguir)	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,12	Pesador Basculero	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,26	Conductor Mecánico	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Conductor	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,00	Limpiadora	38.054	4.867	4.086	45.007	675.105
<i>Personal obrero</i>						
1,26	Oficial de primera	43.790	5.912	4.086	53.788	806.820
1,20	Oficial de segunda	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Oficial de tercera	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,12	Especialista	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,20	Profesional Fabricación de primera	42.004	5.671	4.086	51.761	776.415
1,16	Profesional Fabricación de segunda	40.814	5.510	4.086	50.410	756.150
1,12	Maquinista Cartuchero de tercera (a extinguir)	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,12	Mozo Especialista Almacén (a extinguir)	39.623	5.349	4.086	49.058	735.870
1,04	Peón	37.244	5.028	4.086	46.358	695.370
1,16	Capataz Especialista y Peones	44.314	5.982	4.086	54.382	815.730

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

ANEXO VI

Definida la productividad como la relación entre el volumen de producción obtenido y los recursos humanos disponibles, los aumentos de dicha productividad, en condiciones de homogeneidad, podrán ser debidos a algunos de los siguientes factores:

A). Aumento de la producción sin variación en los recursos humanos, como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios de producción.
- Mejora de los procesos productivos.
- Aumento del rendimiento individual.
- Reducción del absentismo en el personal directo.

Las dos primeras causas se pueden evaluar determinando la variación experimentada por los tiempos concedidos, las otras se evalúan directamente a través de los índices respectivos.

B) Reducción de las necesidades de personal indirecto, como consecuencia de:

- Inversiones en las instalaciones y medios utilizados por el personal indirecto.
- Racionalización de los procesos improductivos.
- Aumento del rendimiento individual del personal indirecto.
- Disminución del absentismo de este mismo personal.

Las dos primeras causas deben traducirse en una mejora de la estructura que puede evaluarse por comparación de las horas realizadas por el personal indirecto en relación con el personal directo.

El rendimiento del personal indirecto puede evaluarse por muestreos de actividad en los puestos de trabajo de este personal.

El absentismo tiene su propio índice de evaluación.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto se establecen los siguientes índices de productividad.

1. Índice mensual de disminución de los tiempos concedidos.

Este índice evalúa el aumento de producción que se origina por mejora de las instalaciones de los medios de producción y de los procesos productivos, determinando la disminución de los tiempos concedidos a que estas mejoras dan lugar durante el año.

$$I_1 = \sum (tc - t'c) \times n \text{ (en horas)}$$

tc = Tiempo concedido unitario en la cuantía que tenía antes de la modificación (en horas).

t'c = Tiempo concedido unitario en la cuantía a que ha quedado reducido (en horas).

n = Número de unidades de producción contabilizadas con el nuevo tiempo unitario, desde su entrada en vigor hasta el mes a que corresponde el valor del índice.

Terminado un año, en el mes de enero del siguiente se iniciará nuevamente la determinación de las reducciones de tiempo que se produzcan a partir del día primero.

Cuando se introduzcan sucesivas disminuciones de un tiempo, se suspenderá la contabilidad de unidades producidas con el tiempo concedido anterior, iniciándose la nueva contabilidad en base a la última disminución introducida.

En caso de utilizarse otro sistema para la medición del trabajo (toneladas/hora, tiempo por kilo, etc.) es preciso convertir este dato en tiempo concedido o tiempo tipo-hombre por unidad producida, antes de introducirlo en la expresión para la determinación del índice, de tal forma que este índice proporcione la reducción total del tiempo tipo de la plantilla afectada, como consecuencia de una mejora de las instalaciones o del proceso.

Este índice reflejará los aumentos de productividad, por los conceptos señalados, que se producen en todos los puestos de trabajo directo.

2. Índice mensual y acumulado de rendimiento del personal directo.

En el rendimiento del personal directo es preciso distinguir entre el rendimiento teórico que resulta de la relación entre los tiempos concedidos y los tiempos invertidos y el rendimiento real que resulta de la determinación de la actividad media real.

De la comparación de ambos rendimientos se extraerán las oportunas consecuencias.

2.1. Rendimiento teórico.

Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicarán a la expresión

$$I_2 T = \frac{\sum \text{Tiempos concedidos}}{\sum \text{Tiempos invertidos}}$$

Cuando se utilicen otras unidades para la medición del trabajo se convertirán a las unidades señaladas, en condiciones de homogeneidad, antes de su introducción en la fórmula.

2.2. Rendimiento real.

Se establecerán los muestreos de actividad necesarios para evaluar la actividad media real en los puestos de trabajo directo.

Este índice tendrá la denominación I₃ y el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

3. Índice mensual y acumulado de rendimientos del personal indirecto.

A lo largo de cada mes se realizarán los muestreos necesarios entre el personal indirecto para disponer de valores objetivos y representativos de la actividad de este personal.

En cada centro de trabajo se estudiará la forma de llevar a cabo los muestreos y la posibilidad de obtener datos parciales por áreas o departamentos.

Este índice se le designará por la referencia I₃ y tendrá el valor que resulte de dividir las actividades medias obtenidas por 100.

4. Índice mensual y acumulado de absentismo.

Estos índices se obtendrán para la plantilla directa, indirecta y total, de acuerdo con los datos correspondientes al periodo considerado aplicados a la expresión.

$$I_4 = \frac{I \text{ Horas convenidas} - \text{Horas ordinarias realizadas}}{\text{Horas convenidas}} \times 100$$

Horas convenidas son las horas teóricas que realizaría la plantilla afectada, de acuerdo con lo vigente en Convenio.

Horas realizadas son las horas ordinarias realizadas por la misma plantilla señalada anteriormente, por lo que habrán de excluirse, debidamente desglosadas, las correspondientes a enfermedad y maternidad, accidentes, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, retrasos y faltas injustificadas, actividades sindicales, así como cualquier otra ausencia al trabajo.

No se tendrán en cuenta las horas extras en las que, lógicamente, no hay absentismo.

El acumulado se obtendrá sumando las horas convenidas y realizadas, del periodo considerado, antes de calcular I₄.

Con independencia del índice de absentismo señalado anteriormente, se determinará el índice oficial que excluye las bajas por maternidad, permisos retribuidos, actividades sindicales y cualquier otra retribuida.

5. Índice mensual y acumulado de reducción de horas indirectas.

Los datos correspondientes al periodo considerado se aplicarán a la siguiente expresión

$$I_5 = \frac{\text{Horas indirectas realizadas}}{\text{Horas directas realizadas}}$$

Las horas extraordinarias, tanto directas como indirectas, se consideran como realizadas a estos efectos.

El acumulado se obtendrá sumando las horas indirectas y directas realizadas correspondientes al periodo considerado antes de calcular I₅.

En cada centro se estudiará la conveniencia de establecer índices parciales por talleres, departamentos, etc., con objeto de facilitar el análisis.

Los índices señalados tienen carácter de provisionalidad en tanto se dispone de mayor experiencia para reconsiderar la conveniencia de introducir nuevos índices o modificar los que ahora establecen.

Artículos modificados en la revisión del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara» de Industrias Militares, S. A., para el segundo año de vigencia

Artículos	Corresponde página VIII Convenio	Artículos	Corresponde página VIII Convenio
3	5	68	23
4	6	68	23
25	10	69	24
34	13	70	26
35	14	82	29
36	14	84	29
37	14	87	31
38	14	90	32
39	15	118	43
40	15	118	43, 44, 45, 46
48	18	128	49
58	19	Disposición transitoria tercera.	—
57	20	Anexo V	80, 81, 82, 83
58	20	Anexo VI	—
60	20	Anexo VII	—
61	21		
62	22		