

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29810 *RESOLUCION de 29 de noviembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del XII Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa Nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1990, de una parte por los designados por la dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de noviembre de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, Sociedad Anónima».

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

CAPITULO I

AMBITO

Sección 1a.- Finalidad, Ambito territorial y funcional.

Artículo 1.- El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa Nacional «Santa Bárbara de Industrias Militares, S.A.», en todos y cada uno de los Centros de Trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio geográfico español.

Artículo 2.- Ambito personal.

El vigente Convenio será de aplicación al personal integrado en la Tabla Salarial que se adjunta como Anexo I quedando excluido del mismo el personal titulado no incluido en la citada Tabla.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E., tendrá vigencia desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.990. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, el presente Convenio quedará prorrogado tacitamente por años naturales.

Artículo 4.- Compensación

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras 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 a trabajar (computadas anualmente) únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Artículo 5.- Situaciones individuales

Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal, que serán absorbibles con futuras mejoras.

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

Sección 1.- Principios generales

Artículo 6.- La organización práctica del trabajo con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Convenio Colectivo De los cambios organizativos que se produzcan en cada Centro de Trabajo se informará a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 7.- La organización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- La racionalización del trabajo.
- El análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo y sistemas de incentivos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y adecuación de las plantillas de personal.

Sección 2.- Racionalización del trabajo

Artículo 8.- La racionalización del trabajo estará basada fundamentalmente en:

- Análisis del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales y administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

Artículo 9.- La simplificación y mejora de los métodos de trabajo constituyen la primera fase de racionalización y, dada su naturaleza dinámica, será el resultado de aplicar a las necesidades de la Empresa, de acuerdo con los medios que ésta disponga, los avances técnicos que se produzcan y las iniciativas del personal, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 10.- La determinación de los tiempos y rendimientos reales podrá hacerse por cualquiera de los procedimientos vigentes en la Empresa (por estimación previa del tiempo, cálculo, cronometraje, muestreo, etc.) o cualquier otro que de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa pueda establecerse, previo informe de la Comisión de Productividad.

Artículo 11.- Cuando se establezca un tiempo o se revise se aplicará de inmediato. Se establecerá un cauce de reclamaciones para lo cual, se rellenará un ejemplar por duplicado. Una de las copias se enviará a la Oficina de Tiempos y otra, necesariamente al Comité de Empresa, que entenderá de las mismas y emitirá su informe previo los asesoramiento necesarios.

Artículo 12.- A cada trabajador se le concederá un tiempo para realizar su tarea que comprenderá el tiempo normal, los suplementos personales y los que el puesto de trabajo requiera. A este tiempo se le denomina Tiempo Concedido (T.C.) y es el que corresponde a una ejecución a Actividad Normal (100). Se entenderá por Actividad Normal la de una persona de estatura media que anda por suelo llano sin carga en condiciones normales de temperatura y humedad a 4,8 Km/h.

Sección 3a.- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos y sistemas de incentivos.

Artículo 13.- El sistema de incentivos estará basado en los tiempos para todos aquellos trabajadores que los tengan establecidos para su tarea en las producciones, o en un sistema de evaluación personal.

Artículo 14.- La prima obtenida por un trabajador se obtendrá multiplicando el tiempo ahorrado por el valor de la hora ahorrada. El tiempo ahorrado (Ta) se calculará de la siguiente forma:

$$Ta = 1,25 \times Tc - Tt$$

siendo Tt el tiempo invertido.

Artículo 15.- Se establece como índice o medida del rendimiento del trabajador la relación existente entre el tiempo concedido y el invertido, de tal suerte que actividades y rendimiento tendrán la siguiente correspondencia:

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

Artículo 16.- El rendimiento mínimo exigible al trabajador será el normal (1,00). Rendimientos inferiores no darán lugar a la percepción de prima.

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