

tiene participación en el ciclo productivo y la cual no está afectada por alteraciones en los programas ni procesos productivos.

Artículo 27.º. Mano de obra indirecta de Centros Auxiliares: Definiremos como tal a la que realiza trabajos auxiliares del ciclo y de la estructura productiva.

Artículo 28.º. Concepto de rendimiento de la M.O.D.: Es un índice que señala actividad de los operarios cuando realizando una determinada operación para la cual previamente se han establecido los métodos de trabajo y los tiempos concedidos, no tiene en cuenta todas aquellas pérdidas o funciones inadecuadas, técnicas o de organización, que inciden diariamente sobre la economía de la Empresa; sin embargo, estas mismas horas se deducen de las horas de presencia y, por tanto, el rendimiento no sufre variación.

FORMULA:

- TC = Tiempo concedido a actividad 100.
 - PU = Producción útil + producción inútil no imputable al operario.
 - PV = Puestos vacíos no imputables al operario.
 - HP = Horas de presencia.
 - P = Horas de pérdidas no imputables al operario.
- $$\text{Rendimiento} = \frac{\text{PU} + \text{PV}) \text{ TC}}{\text{HP} - \text{P}}$$

Artículo 29.º. Rendimiento mínimo exigible: Es el que corresponde al trabajo realizado al rendimiento 100 puntos, siempre que no exista causa justificada para su reducción.

Artículo 30.º. Rendimiento correcto: Para el personal que tiene asignado trabajo a incentivo, con producciones tasadas, el rendimiento correcto será 120 puntos, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 31.º. Período de adiestramiento y adaptación.

1. Mano de obra de Adiestramiento:

Definiremos como tal aquellas tareas que cumplan las condiciones siguientes:

- a) Cambio brusco en la naturaleza del trabajo, que origina necesariamente un período de formación o adiestramiento.
- b) Que origina necesariamente una transferencia de Línea o Centro de Trabajo.
- c) Por necesidades del Servicio en los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, saturación de la jornada de los operarios en función de una mayor productividad, crisis o demanda del mercado, sea necesario efectuar cambio o transferencia de operarios.
- d) Cambio o transferencia de personal operario motivado por el cambio en los plafones a fabricar por necesidades comerciales de la Empresa.

2. Condiciones:

- a) Que la duración de dicho período de formación o adiestramiento se establezca a priori conjuntamente por el Departamento que presta sus servicios el operario u operarios y la Sección de Tiempos, comunicándole a los operarios la duración de la fase de adiestramiento, no pudiendo ser en ningún caso superior a 20 días laborables tanto para trabajo de peones especialistas o de oficiales de cualquier categoría. En los casos considerados de difícil adaptación, el mínimo de adiestramiento será el indicado por la Comisión Paritaria en cada caso.
- b) En ningún caso durante el período de adiestramiento la actividad exigible en nuevos trabajos, será inferior al 75% de la actividad correcta, es decir, no será inferior a 90 puntos de rendimiento.
- c) Duración máxima de los períodos de adiestra-

miento: Los períodos de tiempo fijados, sirven para orientación en la mayoría de los casos que no tengan ninguna característica excepcional:

- Nuevo ingreso 20 días laborables.
- Cambio de puesto en el interior de su línea o Centro de Trabajo 3 a 7 días laborables.
- Cambio de puesto a otra Línea o Centro de Trabajo distinto al que prestaba sus servicios anteriormente el operario 7 a 15 días laborables.

Artículo 32.º. Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima por un operario en un período determinado de tiempo incluidos todos los coeficientes del puesto.

Artículo 33.º Participación de la M.O.D. y M.O.I. en el Incentivo:

- a) Trabajos de M.O.D. con producción tasada:
 - Participará al 100% del incentivo medio mensual obtenido por cada grupo o línea de trabajo de M.O.D.
- b) Trabajos de M.O.D. con tiempo estimado:
 - Los operarios que participaban bajo esta modalidad quedan encuadrados en la forma siguiente:
 - Los operarios que realicen operaciones productivas de M.O.D. con tiempo estimado, participarán al 100% como M.O.D. tasada en base al rendimiento que obtengan con los tiempos preventivos que se establecen en el art. 18 del presente Convenio (párrafo 1.º a).
- c) Trabajos de M.O.I.:

Los operarios cuyas funciones quedan especificadas en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio, participarán en el incentivo, en los porcentajes que se señalan para cada una de las modalidades de este grupo en el anexo número 6.

Artículo 34.º. Prima a incentivo: Las tablas de incentivo para el personal de "IBELSA" que trabaja bajo esta modalidad, serán durante el período de vigencia de este Convenio, las que figuran en el anexo número 5.

Artículo 34.º Bis. Prima a incentivo: Las participaciones en el incentivo son las que figuran en el anexo número 6 y que serán del 95, 85, 80 y 60%.

Artículo 35.º. Jornada laboral: Durante 1982 la jornada laboral para todo el personal de "IBELSA", será de 1870 horas.

A los trabajadores a turnos, el tiempo de bocadillo (10 minutos) les será computado como tiempo real de trabajo. Las horas serán distribuidas según el calendario laboral que se acuerde entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

Artículo 36.º. Vacaciones: Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido. La fecha y número exacto de días, serán los que se pacten entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, con arreglo al calendario laboral pero teniendo en cuenta los siguientes extremos:

- Como criterio general se establece que el disfrute de las mismas será al menos de 15 días ininterrumpidos, en período estival.
- Antes del 30 de abril se fijará el programa de vacaciones de todo el personal.
- El personal de instalaciones, mantenimiento, utillaje y otros sectores que en el momento de la concesión general de las vacaciones pudieran estar afectado por conyuntura o contingencia en el trabajo, disfrutará rotativamente las mismas en las fechas que oportunamente se fija, entre el Comité y la Dirección de la Empresa, coincidiendo éstas, preferentemente, con el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.
- La rotación aludida se efectuará año en año en función de la antigüedad, que será de menor-mayor, sin