

Durante la jornada de turno o intensiva, este período se reducirá a:

— 2,30 horas.

Cuando la organización de soporte para las exigencias fisiológicas dejara pendiente algún problema, la organización de Fábrica, junto con la Comisión Paritaria, lo estudiará y propondrá una solución al mismo, en el menor tiempo posible.

**Artículo 21°.— Producción hora (a la actividad 100).**

Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse, aplicando el Tiempo Concedido por pieza.

Se halla dividiendo 60 (minutos que tiene la hora) entre los minutos que tenga el «Tiempo Concedido» por pieza.

**Artículo 22°.— Producción hora (a actividad X).**

Se determina multiplicando la actividad hora (a actividad 100) por el rendimiento X y dividiendo por 100.

**Artículo 23°.— Establecimiento del tiempo concedido.**

La determinación del tiempo concedido requiere:

1°.— Definición de unas condiciones normales.

2°.— Determinación previo estudio, de un método correcto.

3°.— Operario adiestrado.

4°.— Aplicación de un sistema de medición, tal como: Cronometraje, Muestreo de Trabajo, Medida de los Tiempos de los Movimientos (MTM); Tiempo predeterminado.

5°.— Cálculo de los Tiempos Concedidos, aplicando los suplementos autorizados.

6°.— Comunicación al operario, a través del mando del taller con la documentación adecuada, o por escrito.

7°.— Se facilitará fotocopia al Comité de Empresa de los nuevos equilibrados y/o puestos individuales después del período de adiestramiento en un plazo máximo de 20 días.

**Artículo 24°.— Mano de obra directa.**

Definiremos como tal, a la mano de obra que contribuye directamente a la transformación del producto, aumentando el valor de éste, o que ejecuta trabajos de transformación de las partes y el montaje de conjuntos destinados a la venta.

**Artículo 25°.— Mano de obra indirecta.**

Definiremos como tal, a la mano de obra que interviene indirectamente a la transformación del producto, o mejor, que no ejecuta directamente trabajos de transformación, pero que contribuye a garantizar la continuidad del ciclo productivo.

**Artículo 26°.— Mano de obra indirecta de servicios generales.**

Definiremos como tal a la mano de obra que no tiene participación en el ciclo productivo y la cual no está afectada por alteraciones en los programas ni procesos productivos.

**Artículo 27°.— 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°.— Concepto de rendimiento de la M.O.D.**

Es el índice que señala la 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.

$$\text{RENDIMIENTO} = \frac{(PU + PV) TC}{HP - P}$$

**Artículo 29°.— 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°.— 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°.— Período de adiestramiento.**

En ningún caso, durante el período de adiestramiento, el rendimiento exigible de nuevos trabajos será inferior al 75% del rendimiento correcto, dicho período no será superior a 20 días laborables. En caso de divergencia, en el período de adiestramiento, intervendrá la Comisión Paritaria para ver la causa que produce tal hecho, y determinar el período de adiestramiento y desde cuando se debe percibir el incentivo.

**Artículo 32°.— 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°.— Participación en la M.O.D. y M.O.I. en el incentivo.**

a) Trabajos de M.O.D. con producción tasada:

Los trabajos de M.O.D. con producción tasada, participarán del 100% del incentivo mensual obtenido por el total de la Fábrica por la 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 artº 18 del presente Convenio (párrafo 1º, 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°.— Prima e 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 5.

**Artículo 34° (Bis).— Prima e incentivo.**

Las participaciones en el incentivo, son las que figuran en el anexo 6 y que serán del 100%, 95%, 85% y 60%.

**Artículo 35°.— Jornada Laboral.**

Durante 1984, la jornada laboral para todo el personal de «IBELSA» será de 1.800 horas.

A los trabajadores a turnos, del tiempo del bocadillo les será computado diez minutos 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°.— Vacaciones.**

Todo el personal de la Empresa, tendrá derecho a un permiso anual retribuido de 30 días naturales, preferentemente en período estival. 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 vacaciones pudiera estar afectado por coyuntura o contingencia en el trabajo, disfrutará rotativamente las mismas en las fechas que oportunamente se fije, entre el Comité y la Dirección de la Empresa, coincidiendo estas 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 a mayor sin perjuicio de que previamente se soliciten voluntarios y teniendo presente, en cualquier caso, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

— Los que tuvieran hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar las mismas entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

**Artículo 37°.— Trabajos Extraordinarios.**

Todas las horas extraordinarias se abonarán durante la vigencia del presente Convenio con el incremento del 75% de su valor hora.

Cuando por necesidades de la Empresa, un trabajador tuviera que desplazarse, percibirá cuanto menos, el valor de dos horas extraordinarias, aunque el tiempo de permanencia sea inferior.

En los casos en que algún trabajador tengan que prolongar su jornada en horas extraordinarias, y estas sobrepasen las 22 horas, el tiempo que exceda de dicha hora, le permitirá entrar en Fábrica al día siguiente con dicho retraso y como permiso retribuido.

**Artículo 38°.— Turnos.**

La Empresa, cuando por necesidades de trabajo, tuviera que organizar éste a dos turnos, deberá comunicárselo por escrito a los trabajadores afectados, con una antelación mínima de cinco días laborables. Se enviará copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

El personal que trabaja a turno, se compromete a no abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituido por su relevo o por la persona que designen sus jefes inmediatos, dentro del plazo máximo de 30 minutos.

Se evitará la realización de turnos de noche, salvo en aquellos casos que necesidades imperiosas de trabajo así lo