

**Fórmula:**

- 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.

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

**Art. 29. Rendimiento mínimo exigible**

Es el que corresponde al trabajo realizado al rendimiento 100 puntos, siempre que no exista causa justificada para su reducción.

**Art. 30. Rendimiento correcto**

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

**Art. 31. Periodo de adiestramiento**

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

**Art. 32. Rendimiento óptimo**

Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluidos todos los coeficientes del puesto.

**Art. 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 art.º 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 5.

**Art. 34. Prima a incentivo**

Las tablas de incentivo para el personal de «IBELSA» que trabaja bajo esta modalidad serán durante el periodo de vigencia de este Convenio las que figuran en el Anexo número 4.

**Art. 34 (bis). Prima a incentivo**

Las participaciones en el Incentivo, son las que figuran en el Anexo número 5, y que serán del 100%, 95%, 85% y 60%.

**Art. 35. Jornada laboral**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral para todo el personal de «IBELSA», será:

**Año 1985:** 1.800 horas de trabajo.

**Año 1986:** 1.780 horas de trabajo.

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.

**Art. 36. Vacaciones**

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido de 30 días naturales, preferentemente en periodo 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 periodo 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 éstas preferentemente, con el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

\* La rotación aludida, se efectuará año a 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 tuvieren hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar las mismas entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

\* Para imprevistos de necesidades de trabajo durante el periodo general de vacaciones, se establece que como máximo un 10% de la plantilla puedan serles modificados su periodo de vacaciones. Como

fecha límite para dicha modificación, que deberá ser comunicada por escrito, así como el periodo de disfrute de vacaciones que el trabajador haya acordado, se establece antes del 31 de Mayo, dicho 10% será cubierto en primer lugar por personal voluntario, en el supuesto de no cubrirse las necesidades se negociará con el Comité de Empresa.

**Art. 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 tenga que prolongar su jornada en horas extraordinarias, y éstas 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.

**Art. 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 aconsejen, de conformidad con los representantes de los trabajadores.

**Art. 39. Excedencias**

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Por nacimiento de un hijo, se tendrá derecho a una excedencia no superior a un año, con incorporación inmediata en la Empresa a la finalización de ésta así como a su antiguo puesto, debiendo avisar los afectados a la Empresa con un mes de antelación del final de dicha excedencia.

**Art. 40. Cambio de puesto de trabajo**

Excepto lo dispuesto en el art. 47, será facultad de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo Centro de Trabajo, a los trabajadores que fuera necesario, siempre que las funciones o dificultades del nuevo puesto sean similares a las que el productor viniera realizando.

No obstante, para realizar estos cambios, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) En los casos de cambio de puesto de trabajo, la Empresa no deberá cambiar a un productor de su puesto de trabajo para sustituirle por un tercero.

b) Cambios dentro del mismo nivel: En este caso conservarán su salario de nivel y estarán al incentivo que obtengan en el nuevo puesto, ya sea directo o indirecto.

Se modifican las percepciones derivadas del factor «K».

c) Cambios que impliquen variación de nivel: En este caso no podrán exceder de tres meses; si excediera de este periodo, se estaría a lo dispuesto en el apartado Promoción y Progresión.

Para periodos inferiores a tres meses se actuará de la siguiente forma:

— Durante los primeros cinco días laborables, el trabajador conservará el salario de nivel de procedencia, siendo el incentivo y el factor «K» los correspondientes al nuevo puesto.

— A partir del sexto día laborable, el trabajador percibirá el salario del nuevo nivel o superior si lo tuviese hasta que retorne a su antiguo puesto u otro del mismo nivel.

**Art. 41. Traslados**

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica; no obstante, para aquellos casos de traslado a un puesto que fuera solicitado por varios peticionarios, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Demostrar la existencia de graves problemas familiares que aconsejen el traslado.

b) Antigüedad en la Empresa.

**CAPITULO III****Clasificación del personal****Art. 42. Clasificación de puestos de trabajo**

1) Principios generales: Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- a) Operarios
- b) Subalternos
- c) Administrativos
- d) Técnicos

La clasificación profesional tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales o titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se considerarán equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los cono-