

Plazo de validez desde los doce meses en adelante hasta que se produzca un cambio de método o de tecnología.

Artículo 19º: Criterio para los suplementos de fatiga.— Se aplicará suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo físico, las posturas del operario y en general las condiciones del puesto.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de fatiga. El suplemento que se considera al tiempo NORMAL, por este concepto será la diferencia, cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro de este ciclo.

Artículo 20º: Suplemento de necesidades fisiológicas y/o personales.— De acuerdo con las normas OIT, se aplicará siempre sobre un valor final del ciclo de trabajo un 5% por este concepto.

En trabajos vinculados o en cadena, se dará un socorredor por cada 20 operarios. En las horas punta hará de socorredor el reparador u otra persona, aumentando la proporción a un socorredor por cada 10 operarios.

Fuera de estos momentos, los socorredores trabajarán ayudando o reparando, manteniendo también su trabajo de socorredores en los casos aislados o necesarios.

El comienzo y el final de las horas punta los determinará cada grupo de trabajo.

Los periodos de tiempo calificados como hora punta tendrán la duración siguiente:

- 2 horas a lo largo de la mañana.
- 1 hora por la tarde

en caso de jornada normal.

Durante la jornada de turno o intensiva éste periodo se reducirá a:

- 2½ 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 21º: Producción hora (A la actividad 100).— Es la cantidad de piezas por horas 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 22º: Producción hora (a la actividad x).— Se determina multiplicando la actividad hora (a actividad 100) por el rendimiento X y dividiendo por 100.

Artículo 23º: Establecimiento del tiempo concedido.— La determinación del tiempo concedido requiere:

- 1º Definición de unas condiciones normales.
- 2º Determinación, previo estudio, de un método correcto.
- 3º Operario adiestrado.
- 4º Aplicación de un sistema de medición, tal como:

Cronometraje; Muestreo de Trabajo; Medida de los Tiempos de los Movimientos (MTM); Tiempo predeterminado.

5º Cálculo de los Tiempos Concedidos, aplicando los suplementos autorizados.

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

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

Artículo 24º: 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 25º 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 26º: 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 27º: Mano de obra indirecta de centros auxiliares.— Definiremos como tal a la que realiza trabajos auxiliares del ciclo y de la estructura productiva.

Artículo 28º: 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 pérdida no imputables al operario.

(PU + PV) TC

RENDIMIENTO = —————

HP - P

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

Artículo 30º: 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 31º: 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.

Artículo 32º: 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.

Artículo 33º: Participación de 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 la 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 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 núm. 5.

Artículo 34º: Prima a incentivo.— Las tablas de incentivo para el personal de "IBELSA, S.A." que trabaja bajo esta modalidad, serán durante el periodo de vigencia de este Convenio las que figuran en el Anexo número 4.

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

Artículo 35º: Jornada laboral.— Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral para todo el personal de "IBELSA, S.A.", será:

Año 1987: 1.762 horas de trabajo.

Año 1988: Según lo acordado en el Plan de Reconversión.

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 36º: 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 tuvieran 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.

— I.L.T. (Vacaciones).

Los trabajadores que encontrándose de baja por I.L.T. durante el periodo de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos: