

* 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 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, hasta el 31-12-1990.

A partir del 1º de Enero de 1991 su valor se sitúa en 125 puntos.

La Empresa abonará en este sentido en concepto de contraprestación económica, la cantidad de 69.000 Pts./año por trabajador. La asignación de este valor económico se llevará a cabo de tal forma que resulte proporcional al porcentaje de participación en el incentivo de cada uno de los operarios afectados, apliándose a tal efecto la tabla de participación en el incentivo vigente, una vez practicadas las actualizaciones correspondientes; fijándose el nivel de saturación en un 97%, excepto en aquellos puestos de trabajo cuya producción no dependa directamente de otros puestos.

Artículo 31º.— 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 32º.— 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 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 M.O.D. con tiempo estimado: Los operarios que participen 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 núm. 5.

Artículo 34º.— Prima a incentivo.

Las tablas de incentivo para el personal de "IBELSA, S.A." que trabaja bajo esta modalidad, será la que debidamente actualizada en cada momento, figura en el Anexo núm. 4.

Las porcentajes de participación en el Incentivo, son los que como tales, figuran en el Anexo número 5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35º.— Jornada laboral.

Para el presente año 1990 se establece una jornada laboral de 1.745 horas anuales, equivalente a 218 días de trabajo al año. Las horas anuales serán distribuidas según el calendario laboral que será elaborado a efecto, según acuerdo Comité de Empresa y Dirección.

Para el año 1991, la jornada laboral queda establecida en 1.745 horas años, distribuyéndose éstas según el calendario laboral que en su momento se acuerde entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Durante la vigencia del Convenio a los trabajadores a turno de mañana o tarde, del tiempo del "bocadillo", le será computados diez minutos como tiempo real de trabajo.

Artículo 36º.— 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 en todo caso, 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 éstas preferentemente, con el período 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 período general de vacaciones, se establece que como máximo un 10% de la plantilla pueda serle modificado su período de vacaciones. Como fecha límite para dicha modificación, que deberá ser comunicada por escrito, así como el período 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 se encuentren en situación de baja por I.L.T. durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

* Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

* Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

* Enfermedad común siempre que se encuentren de baja como mínimo desde 30 días antes del disfrute de las vacaciones.

* Maternidad

— En todos los casos se pondrán de acuerdo la Empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la comisión de interpretación de Convenio.

Artículo 37º.— 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 cuando 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 o como permiso retribuido.

Artículo 38º.— Turnos.

1) La Empresa, cuando por necesidades de trabajo tuviera que pasar a un trabajador a turno rotativo, habrá de comunicárselo por escrito con una antelación mínima de cinco días laborables.

2) 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.

3) Se evitará la realización de turnos de noche, salvo en aquellos casos en que por necesidades imperiosas de trabajo así lo aconsejen, de conformidad con los representantes de los trabajadores.

Conforme a lo establecido en los acuerdos de 9.01.85 y 10.09.87, el trabajo a tres turnos será rotativo semanalmente, procediéndose previamente a solicitar voluntarios.

El trabajo a turno de noche no vinculará a las líneas de Montaje, ni a un número superior a 50 personas.

El personal afectado tendrá derecho a 20 min. de descanso de bocadillo que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las horas trabajadas durante el turno de noche, es decir, de 22 a 6 horas, darán derecho al percibo de los complementos salariales de nocturnidad y turnicidad previstos en el artº 53.

El transporte del personal será por cuenta de la Empresa. Estará disponible un vehículo para casos de emergencia.

Artículo 39º.— 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 inferior a dos años y no superior 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.

Artículo 40º.— Cambio de puesto de trabajo.

Excepto lo dispuesto en el artº 48., 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 período se estaría a lo dispuesto en el apartado Promoción y Progresión.

Para períodos 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.

Artículo 41º.— Traslados.

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria