

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 (la 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 o sector, y en su defecto a través de un miembro de la Oficina de Métodos y Tiempos, 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

8º Los impresos de equilibrados elaborados por la Oficina de Métodos y Tiempos serán colocados en lugar visible de las cabeceras de las máquinas o líneas. Las modificaciones que puedan producirse en el futuro de los equilibrados serán realizadas en todo caso por personal perteneciente a la Oficina de Métodos y Tiempos.

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 que 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 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 125 puntos.

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 "ALBILUX, S.A." que trabaja bajo esta modalidad, será la que debidamente actualizada en cada momento, figura en el Anexo núm. 4.

Los 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 los años 1993 y 1994 se establece una jornada laboral de 1.744 horas anuales, equivalentes a 218 días de trabajo al año. Las horas anuales serán distribuidas según el calendario laboral que será elaborado al efecto, según acuerdo Comité de Empresa y 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:

— En el mes de Agosto se disfrutarán veintitrés días naturales de vacaciones. Los siete restantes se disfrutarán entre Semana Santa y Navidad (24 de Diciembre a 6 de Enero).

— 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 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 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

* Cuando un trabajador en período de vacaciones, ingrese en un Centro Hospitalario como mínimo tres días, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, por los días que éstas se vean interrumpidas.

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 y 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.