

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el período de acomodación se prolongará por un tiempo igual al que dure la baja, hasta un máximo de tres meses a partir del inicio de la entrada en vigor, con la finalidad de que puedan percibirse, en lo posible, los puntos de acomodación correspondientes.

En las vacaciones el período de acomodación quedará interrumpido si el trabajador no es sustituido. Caso de ser sustituido, por no interrumpirse el proceso, los trabajadores percibirán la acomodación y premio proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán derecho a acomodación completa y premio, cualquier trabajador que por incremento del volumen de producción se incorpore a un puesto durante los tres meses siguientes a la implantación de los nuevos valores.

En todos los casos anteriores (bajas, vacaciones ó incrementos de producción), cuando el trabajo no sea continuo (que se realice todos los días), no se podrá prolongar la acomodación por más tiempo que las quincenas establecidas.

En los trabajos en equipo el período de acomodación lo establece el mismo y no, los trabajadores considerados individualmente.

**Artículo 16 bis. Nuevos procesos.**

En la implantación de nuevos procesos, por causas no incluidas en el ámbito del Artículo 16, se estará a lo siguiente:

Se entenderá por nuevo proceso aquel trabajo efectuado, según un procedimiento diferente a los habituales en el Centro de Trabajo, como consecuencia de innovaciones en los medios productivos, instalaciones o equipos, así como debidos a cambios apreciables en la organización del trabajo.

Generalmente una pieza nueva no constituye nuevo proceso, puesto que se realiza con procedimientos similares a los habituales.

En la implantación de nuevos procesos, se estará a lo siguiente:

a. **Período experimental.**—Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondientes al nuevo proceso. Asimismo comprende el período que transcurra desde que el VP se comunica a la Comisión Paritaria y la efectiva entrada en vigor del mismo.

En este período a los trabajadores que colaboren, se les abonará el salario y prima a su promedio.

b. **Acomodación.**—Notificados los valores-punto de conformidad con lo establecido en el artículo 15, se abrirá un período de adaptación, dependiendo del nivel de dificultad del nuevo trabajo a criterio de la Dirección, según el cuadro siguiente:

|  | Quincenas de acomodación | Puntos concedidos |              |
|--|--------------------------|-------------------|--------------|
|  |                          | 1.ª Quincena      | 2.ª Quincena |
| Dificultad 1:<br>(Ciclos cortos y sencillos y trabajo individual ..... | 1                        | 4                 | —            |
| Dificultad 2:<br>(Casos restantes) .....                               | 2                        | 8                 | 4            |

c. **Premio.**—Transcurrido el período de adaptación y una vez conseguida la actividad habitual y mantenida durante una quincena más, se concederá un premio por colaboración que fijará la Línea de Mando a propuesta de Métodos y Tiempos y que en ningún caso será inferior al duplo del valor de los puntos pagados en el período de adaptación.

**Artículo 17.**

Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos, se oirá la opinión de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos a los efectos de fijar la cuantía del premio.

**SECCIÓN 7.ª PAGO DE ACTIVIDADES**

**Artículo 18.**

1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

Los descuentos o abonos por pérdidas o calidad, serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

2. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3. Los trabajos no medidos o no estimados, pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el Mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores, las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

**SECCIÓN 8.ª DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO**

**Artículo 19.**

Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

**CAPÍTULO III**

**Contratación laboral**

**SECCIÓN 1.ª SELECCIÓN E INGRESOS**

**Artículo 20.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado, e informará al Comité del respectivo Centro de Trabajo.

**Artículo 21.**

El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato de trabajo individual, formulado por escrito, conforme a cualquiera de las modalidades de contratación en vigor.

**SECCIÓN 2.ª CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

**Artículo 22.**

Contratos de duración determinada.

a. Los contratos en prácticas, que actualmente se rigen por lo dispuesto en el Artículo 11 n.º 1 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y disposiciones que lo desarrollan, tendrán para los trabajadores contratados según esta modalidad, una retribución durante el primer año no inferior al 90% de la que correspondería a un trabajador fijo de igual antigüedad y circunstancias. El segundo año, percibirá el 100% de dicha retribución.

b. En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1. b/ del Artículo 15 del R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Provincial del Metal del respectivo ámbito territorial que establece para estos contratos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c. Los contratos de relevo con duración determinada, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 12.6, del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo y disposiciones que lo desarrollan, así como en el acuerdo sobre jubilación parcial y contrato de relevo (anexo n.º 7).

**CAPÍTULO IV**

**Clasificación profesional**

**SECCIÓN 1.ª GRUPOS PROFESIONALES**

**Artículo 23.**

Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

1. Grupo de Mandos Intermedios.
2. Grupo de Técnicos.