

- Responsabilidad económica y en la seguridad ajena.
 - Molestia (suciedad, toxicidad, etc.).
 - Peligro de accidentes.
3. Grupos de trabajo.—La ponderación de los diferentes grupos en que puedan darse los factores enumerados, determina los siguientes grupos de trabajo:

Menos de 10 puntos	Grupo 3
10 puntos o más	Grupo 4
13 puntos o más	Grupo 5
16 puntos o más	Grupo 6
19 puntos o más	Grupo 7

Con arreglo a este sistema, se calificará el puesto de trabajo de todo el personal obrero, tanto directo como indirecto.

Para los grupos fijos y de puestos de trabajo, se continuarán empleando los grupos medios.

4. Grupos fijos.—Se mantendrá la actual política de grupos fijos, siempre que no existan modificaciones objetivas de la producción o personales del productor.

5. Garantía grupo mínimo.—Se garantiza el grupo 5,5 como mínimo para todo el personal.

Art. 15. Personal administrativo.

Los trabajos encomendados a este personal estarán en consonancia con la formación profesional correspondiente a cada una de las siguientes categorías:

- Oficial de 1.^a.
- Oficial de 2.^a.
- Auxiliar.

Art. 16. Personal subalterno.

Los trabajos encomendados a este personal estarán en consonancia con la formación profesional correspondiente a las siguientes categorías:

- Chóferes de turismo y camión.
- Almaceneros.
- Ordenanzas.
- Telefonistas.

Art. 17. Personal de oficina técnica.

Los trabajos encomendados a este personal estarán en consonancia con la formación profesional correspondiente a cada una de las siguientes categorías, a las que sólo se podrá aspirar mediante pruebas de aptitud:

- Proyectistas.
- Delineante 1.^a.
- Delineante 2.^a.
- Calcador.
- Auxiliar.

Art. 18. Personal técnico de organización.

Estando los trabajos encomendados a este personal en consonancia con su formación profesional, se mantienen las siguientes categorías y niveles:

- Jefe de 1.^a organización.
- Jefe de 2.^a organización.
- Técnico de organización 1.^a.
- Técnico de organización 2.^a.
- Auxiliar de organización.

Capítulo III.

Valoración de tareas.

Art. 19. Personal obrero.

La valoración de tareas podrá hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

- Cronometraje.
- Tabla de valores base.
- Muestreo.
- Méritos personales.
- Mixto.
- Curvas experiencia.

1. Cronometraje.

La determinación de los tiempos normales para la ejecución de la tarea comprende:

a) Cronometraje en taller, tomando los tiempos de ejecución de cada elemento de operación, y la actividad correspondiente.

b) Obtención de los tiempos normales por medio de los valores hallados, después de corregirlos según la actividad observada.

c) Determinación de tiempo concedido para cada elemento de operación, incrementando al tiempo normal los siguientes conceptos:

- El tiempo de descanso para reponerse de la fatiga.
- El tiempo necesario para suplir los pequeños imprevistos que puedan presentarse. En general, un 5%.
- El tiempo preciso para que se puedan atender las necesidades personales. En general, otro 5%.

Los tres conceptos se engloban en uno solo, llamado factor de fatiga o suplementario, en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y la posición de trabajo.

d) Obtención del tiempo total a conceder por elemento, operación, pieza o montaje en función de las tablas que la dirección de la empresa sometió al comité para su conocimiento y aplicación.

e) De la misma manera se obtiene el tiempo a conceder por preparación de máquinas, que se abonará cada vez que se inicie el trabajo.

2. Tabla de valores base.

Como resultado de los cronometrajes, existen tablas de valores base para los diferentes elementos y operaciones y, de esta forma se hace innecesario posteriormente el cronometraje de cada trabajo. Con estas tablas, el personal técnico de organización puede determinar con la suficiente exactitud el valor a conceder en la mayoría de los casos. Cuando surge un trabajo nuevo del que no se tienen suficientes datos, tendrán el tratamiento indicado en el punto 12.º de este mismo artículo.

3. Muestreo.

Cuando las condiciones del caso lo aconsejen, se utilizará el método de observaciones instantáneas para la medida del rendimiento, con el que se obtienen valores semejantes a los que se conseguirían mediante observaciones continuas.

4. Méritos personales.

En aquellos casos en que no es posible la medida directa del rendimiento, se utilizará el sistema de méritos personales. De dichas valoraciones se obtendrán unos coeficientes con los que se permite el cálculo del incentivo o prima. Los factores a tener en cuenta para esta valoración son los siguientes:

- Cantidad de trabajo.
- Conservación del puesto y útiles de trabajo.
- Calidad de trabajo.
- Voluntad y comportamiento.
- Iniciativa personal.
- Adaptabilidad.
- Dotes de mando.

Determinado para cada operario el grado en que se da cada uno de los precedentes factores, se obtiene una puntuación que se traduce en la siguiente valoración:

Puntuación	Valoración
8	90
9	93
10	96
11	99
12	102
13	105
14	108
15	111
16	114
17	117
18	120
19	123
20	126

5. En aquellos trabajos en que sea aconsejable la implantación de las curvas de experiencia como método de trabajo, la empresa, previa