comunicación al comité, lo implantará, permaneciendo los sistemas actuales para el resto de trabajos.

Cualquier reclamación o discrepancia que pueda surgir de la aplicación de este sistema, será tratada en el seno de la comisión de Productividad a que se refiere el artículo 28.º de este convenio. Serán de aplicación todos los sistemas de medición de actividad a que el presente artículo se refiere.

6. Unidad de medida.

Se toma como unidad de medida la centésima de hora, de la que se deriva la unidad de trabajo, denominada punto, de forma que, a rendimiento normal, deben producirse 100 puntos en una hora.

7. Rendimientos mínimos.

Se considera como rendimiento normal mínimo exigible el 100 y el productor que incurra en un rendimiento inferior al señalado, será responsable de la disminución de rendimiento en los términos previstos en la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

8. Tiempos improductivos o de espera.

Tienen este concepto aquellos en que, por interrupciones ocasionales, el operario no puede efectuar su trabajo habitual. Según las causas que los motivan se establecen los siguientes apartados:

Limpieza general, engrase completo, renovación o reposición de taladrina, todo ello ordenado o autorizado por el mando.

Retraso en el suministro de herramientas y útiles precisos para la ejecución del trabajo.

Averías de máquinas e instalaciones.

Transporte de piezas.

Corte imprevisto en el suministro de energía eléctrica o aire comprimido.

Retraso en el servicio del puente grúa.

Causas varias no expresadas en los apartados anteriores.

Falta de trabajo.

Equilibrado de operaciones (artículo 31.º).

El personal que se encuentre en situación de «P» podrá ser destinado a tareas de tipo complementario, sin que por ello las horas correspondientes pierdan su calificación de «P».

El tiempo perdido en los casos de «P» se abonará a razón de salario día u hora profesional de convenio, más quinquenios, si el trabajador acepta una ocupación en tareas auxiliares o complementarias no productivas, y del salario hora o día interprofesional establecido legalmente para los productores mayores de 18 años; si por cualquier circunstancia se negase a efectuar un trabajo complementario o auxiliar no productivo, sin perjuicio, en este segundo caso, de la responsabilidad disciplinaria que pueda tener el trabajador.

En todos los casos de «P», habiéndose aceptado la ocupación en tareas auxiliares o complementarias se abonará, además de los conceptos indicados, las percepciones siguientes como incentivo:

Para rendimientos iguales o inferiores al 126, el 60% del incentivo medio habitual de las horas trabajadas en el período anterior y, para rendimientos superiores, el 50% o como mínimo, el 60% del rendimiento 126, excepto en los casos de P. 9, en que se abonará según el artículo 31.º.

9. Control de trabajo.

Es preceptivo para el productor la anotación en los documentos de control, de todos aquellos datos relativos al trabajo que se soliciten por la empresa, bien directamente o a través de sus mandos, para el mejor y debido conocimiento de las incidencias que puedan surgir en el trabajo y, muy especialmente, los tiempos improductivos y sus causas, según los apartados y números antes señalados, independientemente de la labor que en dichos tiempos se le encomiende. El falseamiento de estas anotaciones se considerará como deslealtad.

10. Calidad.

Los rendimientos se sobreentiende que corresponden a la calidad exigida por el trabajo y, en el caso de que el operario no la alcance en su ejecución por causas imputables a él, dejará de percibir el incentivo correspondiente, sin perjuicio de incurrir en las medidas previstas al efecto en la Ordenanza Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

11. Trabajos no controlados.

Cuando la índole de un trabajo no permita la fijación del tiempo de ejecución, se le denominará «trabajo no controlado» y se abonará, en general, 5 puntos por debajo del rendimiento relativo obtenido en los trabajos controlados de esa misma semana. El mando de taller estará facultado para proponer variar este rendimiento cuando aprecie circunstancias que así lo aconsejen. Caso de que por aplicación de la citada reducción quedaran las horas a no control por debajo del rendimiento 103, se liquidarán éstas a dicho rendimiento.

12. Trabajos nuevos.

Todo trabajo que no se haya realizado en la factoría, o que por variación de técnica sustancial introducida por la empresa merezca nueva valoración, se hará ésta con ayuda de la tabla de valores base, o bien por cronometraje.

Estas nuevas valoraciones tendrán un período de «control en blanco», es decir, que serán provisionales durante la ejecución de las tres primeras piezas.

Durante el llamado «control en blanco», se abonarán los incentivos que se obtengan en función del rendimiento alcanzado o, en todo caso, al correspondiente al rendimiento 103.

Las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de las nuevas valoraciones, serán sometidas a la comisión de productividad.

13. Revisión de tarifas.

Las tarifas resultantes de la valoración científica del trabajo según el proceso señalado en el presente convenio, y en un todo, de acuerdo con el artículo 74 de la vigente Ordenanza Siderometalúrgica, están a disposición de los productores; no sufrirán merma, retoque ni corte alguno a menos que, por iniciativa de la empresa se produzcan cambios de métodos o elementos de trabajo, de máquinas, instalaciones, materiales a emplear, etc.

Art. 20. Personal administrativo.

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

• Cronometraje.
• Méritos personales.
• Muestreo.

El primero de ellos es de muy difícil aplicación, por la diversidad de tareas, por lo que, en el presente convenio, se ve la posibilidad de aplicación de los méritos personales y el muestreo.

1. Méritos personales.

En el sistema de valoración de méritos se considerarán los siguientes factores:

• Cantidad de trabajo.
• Calidad de trabajo.
• Adaptabilidad.
• Conocimientos profesionales.
• Confianza y actitud.
• Asiduidad y puntualidad no justificada.

La suma de los puntos correspondientes al grado en que cada uno de estos factores se dé, totalizan la puntuación por méritos de cada empleado, que se traducen en coeficientes según la tabla siguiente. En ella, la puntuación 60 equivale a un mérito mínimo y no es más que una media teórica alrededor de la cual se han de mover los méritos profesionales de los administrativos.

Puntuación	Coeficiente	Puntuación	Coeficiente
60	mínimo	71	11
61	1	72	12
62	2	73	13
63	3	74	14
64	4	75	15
65	5	76	16
66	6	77	17
67	7	78	18
68	8	79	19
69	9	80 o más	20
70	10		