

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 9 de enero de 1973 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia del Tribunal Supremo recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Ramon Vigo Vázquez.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso administrativo interpuesto por don Ramon Vigo Vázquez, contra Orden ministerial de 20 de enero de 1971, el Tribunal Supremo, en fecha 14 de noviembre de 1972, ha dictado la siguiente sentencia:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos inadmisibile el recurso contencioso administrativo numero trescientos mil cuatrocientos setenta y tres/mil novecientas setenta y uno promovido por el Procurador señor Sanchez en nombre y representación de don Ramon Vigo Vázquez contra la Administración General del Estado, sobre anulación de la Orden ministerial de Educación y Ciencia de veinte de enero de mil novecientos setenta y uno y sin expresa condena de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos. Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 9 de enero de 1973.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr.: Director general de Universidades e Investigación.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Cointra, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa Cointra, S. A., y sus trabajadores.

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se remitió, en 21 de diciembre de 1972, a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, en el que se hace constar de modo expreso que sus normas no supondrán repercusión en los precios, teniendo por objeto la remisión del referido texto su curso ante la Superioridad a los efectos del Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969, y emitido informe por la Subcomisión de Salarios, el Consejo de Ministros dió su conformidad al Convenio en la Reunión celebrada el día 26 de enero de 1973:

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, y preceptos concordantes del Reglamento de 22 de julio de 1958:

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y dado que, en cuanto a su contenido económico, ha prestado su conformidad la Superioridad según lo previsto para este caso en el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.».

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 30 de enero de 1973.—El Director general, Vicente Toro Ortú.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

II CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afecta al personal técnico, administrativo, subalterno y obrero de los centros de trabajo situados en Puzol y Aicada de Henares.

Art. 2.º *Publicación y unidad de contenido.*

A partir de la fecha de aprobación del presente Convenio por la Dirección General de Trabajo se dará al mismo la debida publicidad y serán de plena aplicación todas sus cláusulas, sin ninguna excepción.

A efectos de aplicación del Convenio las condiciones pactadas en el mismo formaran un todo organico e indivisible y serán consideradas globalmente, por lo cual cualquiera de sus cláusulas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

Art. 3.º *Ámbito temporal*

La vigencia de este Convenio se pacta con efectos desde 1 de enero de 1973 a 31 de diciembre de 1974.

Al término del primer año de vigencia del presente Convenio los salarios establecidos se verán incrementados automáticamente con el porcentaje que determine el Instituto Nacional de Estadística como índice de aumento del coste de vida en el año para el promedio del país. Este incremento no será absorbible.

En esta revisión se incrementara tambien el sueldo fijo con la cifra resultante de aplicar sobre el incentivo dicho porcentaje, cuyo importe al trasladarse al sueldo fijo se deducirá del incentivo.

Si uno cualquiera de los dos futuros Convenios Colectivos Sindicatos del Metal de Madrid o Valencia que se publiquen durante la vigencia del presente Convenio representaran condiciones globales más beneficiosas, anualmente consideradas, que las del presente Convenio, éste será denunciabile en los centros de trabajo situados en ambas provincias.

Art. 4.º *Rescisión.*

Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes. La rescisión podrá afectar a uno o dos centros de trabajo según sea el ámbito de incumplimiento.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Repercusión en precios.*

Todos y cada uno de los miembros que han integrado la Comisión Deliberadora manifiestan que los pactos del presente Convenio no producirán repercusión en los precios de venta de los productos fabricados, por cuanto los aumentos de retribución deberán quedar compensados con aumentos de productividad, rendimiento y economía en la producción y gastos.

Si estos resultados que se prevén no se produjeran, o se produjeran en proporciones mínimas, se crearía una situación gravosa para la economía de la empresa, ya que ésta se encontraría sujeta a unas cargas sin contrapartida de una mejora en la producción, lo que forzosamente produciría un aumento de costes, que sería contrario al espíritu que preside las conversaciones conducentes al Convenio.

Art. 6.º *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por años excedan de las que corresponden de la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad global y anualmente consideradas con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salarios, retribuciones en especie, primas o pluses fijos, variables premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total anual del Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8.º *Comisión Mixta de aplicación y vigilancia.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 5.º de la Orden de 22 de julio de 1958, en un plazo de quince días, desde la aprobación del Convenio, se creará una Comisión Supervisora para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro productores, todos ellos entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora.

Los representantes designados son los siguientes.

Por la Empresa:

Don Marcelo Trenor Peig
Don Gonzalo Soto Rodríguez.
Don Miguel A. Varas de Castro.
Don Antonio González Serrano.

Por los trabajadores:

Don Santiago Balboa Bejarano.
Don Jesús García Trespando.
Don Vicente Lleó.
Don Juan M. Almazán.

2. La Comisión Mixta actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa o de las fábricas, manteniéndose siempre dentro de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales.

3. Las materias sobre las que no se alcanzó acuerdo por los ocho miembros citados se elevarán a decisión de la Autoridad laboral competente.

4. La Presidencia de esta Comisión la ostentará el Presidente del Sindicato Nacional del Metal o persona en quien delegue.

Art. 9.º *Vía de reclamaciones.*

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica.

2. Toda reclamación deberá ser formulada ante el mando inmediato, por escrito.

Si éste no resuelve la queja o reclamación en un plazo de tres días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la Dirección del centro en que presta sus servicios, también por escrito. Podrá hacerse uso de este derecho personalmente o a través del correspondiente enlace o vocal del Jurado de Empresa.

3. La Dirección, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a ocho días.

4. Si la resolución de la Dirección es desfavorable, el interesado podrá reproducir su reclamación ante el Jurado de Empresa.

5. Si el Jurado estima que la resolución de la Dirección es correcta, el interesado podrá acudir a la Comisión de Aplicación y Vigilancia, en los asuntos referentes al Convenio.

6. Si el informe del Jurado es contrario a la resolución de la Dirección, el propio Jurado trasladará la reclamación a la Comisión de Aplicación y Vigilancia para su resolución.

7. La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la sustanciación de aquella en la forma y ritmo ordinarios.

8. Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este Convenio se sobreentiende el derecho de recurrir, en su caso, ante las Autoridades laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite especial establecido en el presente artículo.

Art. 10. *Participación de los trabajadores en los objetivos de la Empresa.*

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes, los Jurados de Empresa harán realmente efectivas las funciones que les corresponden por aplicación del artículo 45 del Reglamento de 6 de diciembre de 1953, en orden a fomentar la participación del personal en la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para el aumento de la productividad, la conservación de la maquinaria, instalaciones y útiles, el logro de una más depurada calidad, el perfeccionamiento de los servicios de todo género, la economía de materiales y suministros, la recuperación de residuos industriales, el aumento del rendimiento en el trabajo y toda clase de mejoras técnicas.

Los objetivos a alcanzar por la Empresa con la participación del Jurado de Empresa en esta materia afectarán a los siguientes aspectos:

Mejora de calidad.
Medida del trabajo realizado e índice de rendimiento.

Estímulos e incentivos al rendimiento.

Racionalización y automatización.

Sistemas de remuneración.

Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.

Preparación de asuntos a presentar por el Consejero representante del personal al Consejo de Administración.

Información ascendente, descendente y horizontal.

Fomento del principio de la responsabilidad compartida.

Acoplamiento del personal a nuevas clasificaciones.

Plantillas.

Trabajo de categorías superior, inferior y personal con capacidad disminuida.

Clasificación de puestos de trabajo.

Formación profesional.

Asesoramiento en la selección para la promoción a puestos superiores.

Art. 11. *Contraprestación.*

Las mejores condiciones que en el presente Convenio se establecen han de servir de estímulo para conseguir una mayor productividad mediante el perfeccionamiento de los métodos y del control de tiempos por parte de la Empresa, y el cumplimiento fiel y puntual de los deberes profesionales por parte del personal con dedicación franca y perfeccionamiento constante.

Unidos en este propósito, y con el fin de colaborar para que la preceptiva no reperusión en precios de los aumentos concedidos por el presente Convenio tenga una realidad práctica, los trabajadores se comprometen a las contraprestaciones siguientes:

1. Trabajar obligatoriamente en horas extraordinarias, cuando la producción lo exija, con un máximo de treinta horas al mes. La determinación de dicha exigencia se efectuará de acuerdo con el Jurado de Empresa de cada centro de trabajo.

2. Aceptar una reducción fija trimestral del 1 por 100 durante los cuatro trimestres del año en los tiempos concedidos por los cronometrajes a los trabajos valorados antes de la entrada en vigor del mismo. Dicha reducción será, por tanto, de un 4 por 100 al 1 de enero de 1974.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 12. *Organos representativos.*

Ambas partes manifiestan su firme decisión de vitalizar al máximo las funciones, atribuciones y facultades de los órganos representativos del personal (Consejero laboral, Jurados de Empresa, Enlaces sindicales, Juntas de J. A. S., etc.) dentro del marco legal que los regula, y sin perjuicio de las facultades que a la Dirección corresponden.

Art. 13. *Periodos de prueba.*

Con el fin de conseguir una mayor selectividad del personal se establece que los periodos de prueba previstos por el artículo 18 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica serán de tres meses para todo el personal que ingrese en la Empresa a partir de la fecha en que entre en vigor el presente Convenio, con excepción de los técnicos titulados, Técnicos de taller y niveles 1.01 al 1.06 de la escala 1 del artículo 16 de este Convenio, que tendrán un periodo de prueba de seis meses.

Sólo se entenderá que existe periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato.

Art. 14. *Pago de retribuciones.*

Con el fin de simplificar el procedimiento de pago de las retribuciones, para aumentar la productividad del sistema, se acuerda reducir los dos anticipos decenales de salarios a uno de doble importe durante el primer año de vigencia del Convenio, y eliminarlos totalmente a partir del 1 de enero de 1974.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 1.º. El presente Convenio se remite en materia de clasificación profesional a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior vigente y párrafos siguientes:

I. Con el fin de simplificar la escala salarial del Convenio se ha decidido establecer las equiparaciones de niveles que figuran en los cuadros siguientes:

Nivel	Titulados	Técnicos taller	Técnicos oficina	Administrativos	Técnicos organización	Técnicos laboratorio	Subalternos
1.01	Titulados superiores.						
1.02	Tit. sup. de ingreso. Tit. medios man.			Jefe de 1.ª	Jefe de 1.ª	Jefe de 1.ª	
1.03	Titulados med. A. T. S. de Empresa.						
1.04	Titulados medios de ingreso.	Jefe de taller.					
1.05			Delineante Proyectista.	Jefe de 2.ª	Jefe de 2.ª	Jefe de 2.ª	
1.06	Maestros industriales.	Maestro taller 1.ª y Contramaestre.					
1.07		Maestro de 2.ª					
1.08	Maestros industriales ingreso.	Encargado.	Delineante 1.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª	
1.09							Chofer camión.
1.10		Capataz.	Delineante 2.ª	Oficial 2.ª	Oficial 2.ª	Analista 2.ª	Cabo Guardas. Chofer turismo. Listero.
1.11			Calcedor.	Auxiliar.	Auxiliar.	Auxiliar laboratorio.	Vigilante. Portero. Almacenero.
1.12			Calcedor de ingreso. Reproductor de planos.	Auxiliar de ingreso.	Auxiliar de ingreso.	Auxiliar laboratorio ingreso.	Dependientes de economato.

2. Personal operario.

Nivel	Profesionales cualificados	Personal no cualificado
2.01	Oficiales de 1. ^a	Especialista 1. ^a Especialista 2. ^a Especialista. Peón.
2.02	Oficiales de 2. ^a	
2.03	Oficiales de 3. ^a	
2.04		
2.05		
2.06		

3. Personal en régimen de transición.

Nivel	Aprendices cualificados	Pinches	Aspirantes oficina
3.01	De 4. ^o año.	17 años.	17 años.
3.02	De 3. ^o año.	16 años.	16 años.
3.03	De 2. ^o año.	15 años.	15 años.
3.04	De 1. ^o año.	14 años.	14 años.

Definiciones de categorías especiales

Especialista: Estarán incluidos en esta categoría los Especialistas cuya experiencia en la Empresa en dicha categoría sea igual o inferior a un año.

Especialista de 2.^a: Son Especialistas de 2.^a los que, presentando una experiencia en la Empresa de un año o menor en casos excepcionales, demuestren unos conocimientos y desarrollen un rendimiento en el trabajo equivalente al menos a la media del grupo en que estén incluidos.

La experiencia de un año como Especialista se reducirá a nueve meses para los que hayan ascendido a Especialistas antes del 31 de diciembre de 1972.

Especialista de 1.^a: Son los Especialistas que además de desarrollar un rendimiento en el trabajo equivalente al menos a la media del grupo en que están incluidos, y tener una experiencia mínima en la Empresa de dos años como Especialistas de 2.^a, realicen y aprueben los cursos de formación que se establecerán para cada especialidad.

Empleados en régimen de adaptación o de ingreso (Titulados Auxiliares administrativos, Calcadores, etc.): Estarán incluidos en estos grupos los empleados cuya experiencia laboral en dichas categorías sea igual o inferior a un año, salvo los casos excepcionales que se determinen por circunstancias muy especiales.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 16. Generalidades.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible (actividad normal o normalizada) y jornada ordinaria.

El sistema de remuneración que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas y comprende los siguientes conceptos:

- A) Sueldos o salarios.
- B) Primas de producción.
- C) Complementos salariales (premios, plusas, etc.).

SECCIÓN 1.^o SALARIOS Y SUELDOS

Art. 17. Sueldo o salario de Convenio (nivel salarial).

1. El sueldo o salario de Convenio (S. C.) para cada categoría profesional es el resultado de añadir al salario base inicial reglamentario unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Por la misma razón se incluye en el concepto sueldos el importe de la prima fija (columnas 2 y 4 del Convenio II, que venía percibiendo el personal empleado de factorías).

2. En el anexo I figuran las tablas de los salarios brutos de Convenio (salario base más plus de Convenio).

Art. 18. Forma y condiciones de pago del salario.

1. Jernales.—El importe horario para pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S. I. H. = \frac{S. I. A.}{H. de t. o p. + h. pagas extras + h. v.}$$

siendo

S. I. A. = Salario individual anual.

H. de t. o p. = Horas de trabajo o presencia, 2.112 horas.

h. v. = Horas de vacaciones, 144 horas.

h. pagas extraordinarias = Horas pagas extraordinarias, 412 horas, en las dos.

Son horas computables para el pago de salario individual las incluidas en la fórmula anterior, es decir:

a) Las de presencia al trabajo, según valoración de marcas de tarjeta, que no excedan diariamente de las correspondientes a la jornada normal ordinaria que cada productor tenga asignadas, incluidas las horas de recuperación.

b) Las horas de no asistencia justificada por permiso retribuido, licencia por matrimonio, etc., a razón del horario ordinario correspondiente, sin incluir recuperación.

c) El 50 por 100 de los cuatro primeros días de enfermedad en el año a que se refiere el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

d) Las vacaciones anuales, por las que se pagarán 144 horas de S. I. h.

e) Las dos pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, en las que se pagarán 206 horas de S. I. h. para cada una.

El importe de los días abonables (festivos, días concedidos, prolongación de vacaciones, etc.) está incluido proporcionalmente en el salario horario y, por tanto, no se abonarán por separado, sino repartido en las horas trabajadas, de la misma forma que la sexta parte del domingo.

2. Sueldos mensuales.—El importe diario del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S. I. d. = \frac{S. I. A.}{420 \text{ días}}$$

y el salario individual mensual.

$$S. I. m. = \frac{S. I. A.}{14 \text{ meses}}$$

siendo

S. I. d. = Salario individual diario.

S. I. a. = Salario individual anual.

S. I. m. = Salario individual mensual.

420 días = Catorce meses de treinta días.

El abono de los sueldos se realiza por periodos mensuales y, en consecuencia, el salario individual mensual comprende los importes de domingos y festivos.

En las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad se abonará una mensualidad de salario individual mensual.

No tendrá derecho a percibir el salario individual diario el empleado en que concurre cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo. Se deducirá el importe del producto: Días naturales de sanción por S. I. d.

b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido. Se deducirá el importe del producto: Días naturales de permiso por S. I. d.

c) Cuando permanezca en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, ya que en este caso percibirá las indemnizaciones de la Seguridad Social.

Art. 19. Aumento salarial del Convenio.

Los aumentos salariales que se establecen para cada trabajador por medio del presente Convenio son los siguientes:

a) Un aumento bruto anual de 1.784 pesetas para todas las categorías profesionales, que ya se viene aplicando desde el 1 de julio de 1972.

b) Un aumento bruto anual del 17 por 100, que entrará en vigor el 1 de enero de 1973, sobre la suma del sueldo de Convenio de enero de 1972 y el aumento al antes citado, para todas las categorías, excepto las incluidas en los grupos de ingreso descritos en el artículo 17 (Peón, especialista y empleados en régimen de adaptación).

c) Un aumento bruto anual de 2.500 pesetas para todas las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio, que entrará en vigor el 1 de enero de 1973.

d) Una ayuda familiar anual de 6.000 pesetas brutas, que entrará en vigor el 1 de enero de 1973 y que devengarán todos los trabajadores casados, con reconocimiento de plus familiar por esposa, repartidas en doce pagas mensuales. El personal soltero pasará a percibir en el futuro esta ayuda familiar cuando modifique su estado civil.

A fin de que los salarios anuales de Convenio en niveles de mando guarden la adecuada correlación con otros niveles en que no se ostenta responsabilidad de mando o incluso con percepciones reales, se han incrementado los salarios anuales fijos, a efectos de la escala que figura en el anexo I, con una cantidad superior a la determinada en los puntos a), b), c) y d) que

se mencionan en este artículo, debiendo reducirse este incremento de la mejora voluntaria que disfrutaban las categorías afectadas por esta medida (Jefes de primera, Delineantes Proyectistas, Jefes de segunda, Maestros industriales, Maestros de taller de primera, Contra maestros, Maestros de segunda, Encargados y empleados comprendidos en el nivel 1.08) y Analistas de segunda.

SECCIÓN 2.ª PRIMAS DE PRODUCCIÓN

Art. 20. Trabajo a prima, tarea o destajo.

Las definiciones y condiciones de pago de los trabajos con incentivo están incluidas en los artículos 83 al 94 del nuevo Reglamento de Régimen Interior de «Cointra» (Sección segunda del capítulo XI), siendo de plena aplicación al presente Convenio.

El procedimiento para imputar los trabajos y los tiempos y para liquidar las primas figura en el «Manual de liquidación de primas» vigente, anexo al texto del Convenio.

Art. 21. Escala de primas.

1. La escala de primas adoptada por «Cointra» para sus centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, es la que figura en el anexo II del mismo.

La citada escala 100-140 es la utilizada convencionalmente por la Comisión Nacional de Productividad con todos los aspectos que comportan los artículos 83 al 94 del Reglamento de Régimen Interior de «Cointra».

Sin embargo, conscientes de que determinados trabajos introducidos en fabricación desde hace considerable tiempo permitirían a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los actuales, por el concepto de prima, si la escala establecida lo admitiera, se amplía dicha escala de importes a estos efectos, según se determina en el anexo II de este Convenio.

La escala aludida afecta a todo el personal de factorías que cobra por horas operarios directos o indirectos de producción, sin más excepciones que los Aprendices, por razón de su propio régimen de trabajo.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 22. Premios de nocturnidad.

Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirán la bonificación que figura en el anexo IV del presente Convenio. Este suplemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 23. Premios por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación horaria que figura en el anexo IV del presente Convenio. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25, si concurren dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50, si fuesen las tres.

Art. 24. Plus de Jefe de equipo.

Por razón de las especiales características que por responsabilidad y mando tienen los Jefes de equipo de «Cointra», el plus del 20 por 100 que la Ordenanza Laboral establece para estos profesionales se calculará sobre el salario Convenio que tengan asignado, en función de la categoría que ostenten, en vez de hacerlo sobre el salario base reglamentario.

Art. 25. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán a todo el personal que las realice, con los recargos establecidos en el artículo 86 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Dichos recargos se calcularán sobre el salario hora profesional correspondiente a la jornada máxima legal de ocho horas, de tal modo que las modificaciones de la jornada que se establecen en el presente Convenio no influyan en el valor del salario hora profesional.

El salario hora base del cálculo se obtendrá, por tanto, con la fórmula:

S. I. A.

2.298

Art. 26. Date matrimonial.

Cuando el personal femenino contraiga matrimonio y opte por rescindir su contrato laboral, se le abonará tantas mensualidades de salario de Convenio como años de servicio tenga, sin que pueda exceder de nueve mensualidades.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horarios, permisos y licencias

Art. 27. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria en los centros de trabajo afectados por el presente Convenio será la resultante de añadir a la normal establecida la recuperación de los días señalados como festivos recuperables en el calendario oficial y de los que se acuerden entre Empresa y los productores para la prolongación del descanso semanal, Navidad, año nuevo, vacaciones, etcétera.

A tales efectos se considera prolongación del descanso semanal la reducción de la jornada del sábado, los sábados libres y los días puente que se convengyan entre domingo y festivo intersemanal.

Art. 28. Horarios.

La jornada laboral en todo el ámbito del Convenio será de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, equivalentes a dos mil ciento cuatro horas de trabajo real al año.

No obstante, como existen núcleos de productores que no se beneficiarían de esta reducción por tener actualmente una jornada de trabajo inferior en cómputo anual a las dos mil ciento cuatro horas citadas, se establece para los productores que se encuentran en este caso una reducción complementaria de jornada, quedando en la forma que sigue:

Personal que trabaja a turno de relevos: Dos mil horas de trabajo efectivo.

Personal con derecho a jornada intensiva: Tendrá dos mil ciento cuatro horas de trabajo efectivo, estableciéndose la siguiente diferenciación:

1. El personal adscrito a centros de producción recibirá una compensación en metálico equivalente a la suma de las horas que corresponden por la reducción de jornada de verano (que se ha cifrado en ochenta horas), dado que las exigencias del trabajo en las fábricas obligan a mantener durante todo el año un horario común al del resto del personal.

Esta compensación se abonará durante el periodo en que se devenga y con un incremento del 20 por 100 sobre el valor hora a prorratear, salvo a los que ostentan categoría de Jefe o similar, que lo percibirán incrementado en su cómputo anual.

2. El centro de trabajo «Oficinas centrales» mantendrá igualmente un horario común al del resto del personal durante todo el año, suprimiéndose, por tanto, la jornada reducida de verano, cuya equivalencia en horas será compensada con la fijación de sábados libres, que se añadirán a los que contempla el calendario laboral establecido para todo el personal de turno normal afectado por el Convenio.

La diferencia en horas, si la hubiese, será compensada con arreglo al mismo criterio que se fija en el punto 1.

Art. 29. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de dieciocho días laborales, a los que se añadirán los domingos, días festivos o recuperables necesarios hasta llegar a veinticinco días de ausencia.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos en los tres últimos meses liquidados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, tal y como se detalla en el artículo 106 del Reglamento de Régimen Interior de «Cointra».

Art. 30. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible anticipación, tendrá derecho a los permisos retribuidos con el salario individual o pactado que se relaciona en el artículo 53 del nuevo Reglamento de Régimen Interior de «Cointra».

CAPÍTULO VII

Asistencia social

Art. 31. Junta de Acción Social.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará un millón de pesetas cada año para nutrir los fondos de la Junta de Acción Social, que los distribuirá en la forma que reglamentariamente se determina en los siguientes capítulos:

- Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.
- Subvención de Escuelas y concesión de becas.
- Establecimiento de instalaciones deportivas y promoción de actos deportivos.
- Subvención de centros para vacaciones y organización de viajes recreativos.

- e) Establecimiento de centros recreativos y culturales.
- f) Prestaciones a productores y empleados por razones especiales que lo justifiquen.
- g) Otras realizaciones.

Esta dotación complementa otras cifras destinadas voluntariamente por la Empresa al desarrollo de su política social, de cuya realización se encargará el Departamento responsable de Asuntos y Actividades Sociales.

Art. 52. Defunciones

Se acuerda establecer una ayuda económica de pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en situación de servicio activo, consistente en una aportación de 30 pesetas de cada uno de sus compañeros de trabajo y otra de la Empresa de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas

ANEXO I

ESCALA SALARIAL DE CONVENIO

(Salarios base brutos más pluses de Convenio brutos)

1. Personal empleado (retribuciones totales)

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Tabla de salarios + hora Convenio A/2.296
1.01	283.200	18.800	114,63
1.02	250.800	17.900	109,14
1.03	242.200	17.300	105,48
1.04	211.600	14.400	87,80
1.05	180.800	12.900	78,65
1.06	175.000	12.500	76,21
1.07	170.100	12.150	74,08
1.08	150.500	10.750	65,54
1.09	138.300	9.500	57,92
1.10	127.400	9.100	55,49
1.11	119.000	8.500	51,82
1.12	105.700	7.550	46,03

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo)

Niveles	Salario anual (por 425 días)	Importe de cada hora trabajada, incluyendo 1/6 del domingo y p. p. día abonado A/2.868	Salario hora Convenio		
			Normal 2.296	A. 40%	A. 60%
2.01	113.300	42,46	40,34	69,07	78,94
2.02	107.000	40,10	46,60	65,21	71,56
2.03	102.600	38,23	44,42	62,16	71,07
2.04	100.000	37,48	43,55	60,97	69,69
2.05	91.150	34,16	39,70	55,58	63,52
2.06	85.430	32,02	37,20	52,08	59,52

3. Personal en régimen de transición

Niveles	Pago por horas		Pago por meses		Tabla de sueldo hora Convenio A/2.296
	Salario diario A/425 d.	Importe de cada hora trabajada, incluyendo 1/6 del domingo y p. p. día abonado A/2.868	Salario anual	Salario mes A/14	
3.01	180,00	26,67	76.500	5.460	33,32
3.02	140,24	23,61	63.000	4.500	27,44
3.03	129,41	20,61	55.000	3.930	23,95
3.04	92,24	14,89	39.200	2.800	17,67

ANEXO II

ESCALA GENERAL DE PREMIAS PARA OPERARIOS

Actividad	Escala general	Escala común	Escala especial	Actividad	Escala común
	Pesetas/hora	Pesetas	Pesetas		Pesetas
130	—	9,08	—	141	23,75
131	—	9,35	—	142	21,90
132	—	9,61	—	143	21,25
133	—	9,87	—	144	21,50
134	—	10,13	—	145	22,10
135	11,78	—	12,96	146	22,27
136	11,99	—	12,97	147	22,44
137	13,45	—	13,12	148	22,51
138	13,60	—	13,28	149	22,90
139	14,76	—	13,44	150	23,50
140	14,92	—	14,60	151	23,90
141	12,02	—	13,70	152	24,00
142	12,18	—	13,81	153	24,10
143	12,28	—	13,91	154	24,20
144	12,33	—	14,07	155	25,10
145	12,53	—	14,23	156	25,20
146	12,43	—	14,33	157	25,30
147	12,63	—	14,47	158	25,40
148	13,23	—	14,65	159	25,50
149	14,03	—	14,80	160	26,50
150	—	14,96	—	161	26,55
151	—	15,16	—	162	26,30
152	—	15,36	—	163	26,95
153	—	15,58	—	164	27,10
154	—	15,75	—	165	27,30
155	—	16,69	—	166	27,15
156	—	16,89	—	167	27,30
157	—	17,09	—	168	27,45
158	—	17,29	—	169	28,00
159	—	17,49	—	170	23,50
160	—	18,43	—	171	25,65
161	—	18,64	—	172	28,30
162	—	18,85	—	173	28,55
163	—	19,06	—	174	29,10
164	—	19,10	—	175	29,25
165	—	20,09	—	176	29,40
166	—	20,10	—	177	29,55
167	—	20,20	—	178	29,70
168	—	20,30	—	179	29,85
169	—	20,40	—	180	30,00
170	—	20,50	—	—	—

ANEXO III

PLUS DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS)

Grupos de categorías	Importes pesetas mensuales (14 pagas)
Niveles 1.01 al 1.06 del art. 15 ...	500,—
Niveles 1.07 al 1.10 y 2.01 al 2.03 del art. 15 ...	360,—
Niveles 1.11, 1.12 y 2.04 al 2.06 del art. 15 ...	300,—

ANEXO IV

IMPORTES DE LOS PREMIOS DE NOCTURNIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD QUE SE AÑADIRÁN A LOS PRODUCTORES QUE TENGAN DERECHO A PERCIBIRLO

Niveles	Premios de nocturnidad	Premios de toxicidad o peligrosidad
1.01	3.676,— ptas./mes.	1.838,— ptas./mes.
1.02	3.532,— ptas./mes.	1.766,— ptas./mes.
1.03	3.452,— ptas./mes.	1.726,— ptas./mes.
1.04	2.908,— ptas./mes.	1.454,— ptas./mes.
1.05	2.764,— ptas./mes.	1.382,— ptas./mes.
1.06	2.429,— ptas./mes.	1.214,— ptas./mes.
1.07	2.425,— ptas./mes.	1.214,— ptas./mes.
1.08	2.428,— ptas./mes.	1.214,— ptas./mes.
1.09	2.212,— ptas./mes.	1.106,— ptas./mes.
1.10	2.240,— ptas./mes.	1.120,— ptas./mes.
1.11	2.012,— ptas./mes.	1.006,— ptas./mes.
1.12	1.900,— ptas./mes.	950,— ptas./mes.

Niveles	Premios de nocturnidad	Premios de toxicidad o peligrosidad
2.01	9,14 ptas./h.	4,57 ptas./h.
2.02	8,74 ptas./h.	4,37 ptas./h.
2.03	8,34 ptas./h.	4,17 ptas./h.
2.04	8,22 ptas./h.	4,11 ptas./h.
2.05	8,22 ptas./h.	4,11 ptas./h.
2.06	7,82 ptas./h.	3,91 ptas./h.

CUADERNO DE PRIMAS

Periodo de utilización

DESDE 1 DE ENERO DE 1973 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1974

1. **Prima**—Es la retribución económica que percibe el productor en función de las actividades que ha conseguido en los diferentes trabajos verificados como útiles.

Actividad—Es la valoración de la rapidez y esfuerzo necesarios para la ejecución correcta de un trabajo en función de los patrones establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

Trabajo útil—Es aquel que cumple lo especificado en la documentación técnica establecida para el producto.

2. Generalidades.

2.1. Las primas que se establecen en este cuaderno anulan todas las que anteriormente se hubieran hecho a este respecto.

2.2. Este sistema se basa en los medios técnicos establecidos en la actualidad. Cualquier modificación de método de trabajo provocará automáticamente la revisión de los tiempos concedidos.

2.3. La utilización de un tiempo muerto que esté incluido en un tiempo concedido de una operación será aceptado como cambio de método sin incremento de tiempo.

2.4. La actividad 100 definida en este cuaderno corresponde a la definida por la Comisión Nacional de Productividad.

2.5. Todo trabajo directo que corresponde a las órdenes 00, 3, 4, 5 (que se definen en el apartado 5.1.) llevará obligatoriamente un tiempo concedido y no se aceptará en el taller ningún trabajo sin tiempo, a excepción de determinados casos de la orden 5, que en el futuro pueden ir completándose.

2.6. Ya que al principio de una fabricación existen dificultades para el establecimiento de un tiempo básico o definitivo, se aceptarán tiempos preestablecidos o estimados por la Oficina de Métodos y Tiempos.

2.7. Cuando no exista en una operación tiempo concedido básico o preestablecido, deberá ser comunicado este hecho inmediatamente por el Jefe de equipo, Encargado o Jefe de Centro a la Oficina de Métodos y Tiempos.

2.8. Todo tiempo nuevo, ya sea basado en cronometraje o en un tiempo preestablecido, tendrá un periodo «provisional» de seis meses, pasando a definitivo (a tiempo básico) una vez transcurrido dicho plazo y siempre y cuando no se haya producido ninguna reclamación.

2.9. Por lo tanto, en los centros de trabajo existirán para su utilización dos tipos de fichas:

Ficha con tiempo provisional (color rojo):

Este tiempo no tiene vigencia superior a los seis meses y está identificado por un cuño en la ficha que indica «Tiempo provisional», con la fecha en que por primera vez fué concedido.

Ficha con tiempo básico (color blanco):

Corresponde a los tiempos definitivos, que pasan a serlo automáticamente a partir de los seis meses de vigencia, identificados con un cuño de tiempo básico y la fecha de establecimiento.

2.10. Cualquier discrepancia sobre los tiempos provisionales se expondrá primero a la Oficina de Métodos, de no llegar a un acuerdo, a la Comisión Paritaria de Tiempos, y si fuera necesario a los cronometrajes oficiales.

2.11. La liquidación de la prima será mensual.

2.12. Por necesidad del sistema de cálculo y liquidación de primas, todos los trabajos en curso deberán ser cerrados los días 10, 20 y último de cada mes.

3. Actividad.

La actividad viene definida por la fórmula siguiente:

$$Ac = \frac{Tc}{Ti} \cdot K \cdot 100$$

Ti = Tiempo invertido durante el periodo que se quiere considerar la actividad.

Tc = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para los trabajos realizados durante el periodo Ti.

K = Coeficiente de valoración del trabajo.

3.1. Cálculo de la actividad individual sobre un trabajo: La actividad obtenida por un operario en un trabajo viene definida por

$$Aci = \frac{Tci}{Tii} \cdot K \cdot 100$$

Tii = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo anterior y el cierre del actual.

Tci = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo durante el periodo Tii.

(El tiempo concedido Tci se calcula multiplicando el número de piezas realizadas, descontadas las inutilidades que sean imputables al operario, por el tiempo unitario concedido.)

3.2. Cálculo de la actividad del grupo por trabajo realizado:

La actividad obtenida por un grupo de operarios en un mismo trabajo (con una misma ficha) viene definida por

$$Acg = \frac{Tcg}{Tig} \cdot K \cdot 100$$

Tig = Tiempo invertido por un grupo de operarios, definiendo como tal el transcurrido desde que ficharon la terminación del trabajo anterior y el cierre del actual.

Tcg = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo efectuado durante el periodo Tig.

3.3. Cálculo de la actividad individual sobre un grupo de trabajo:

La actividad obtenida por un operario que realiza diferentes trabajos viene definida por

$$Acig = \frac{Tcig}{Tiig} \cdot K \cdot 100$$

Tiig = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo o trabajos anteriores y el cierre de los actuales.

Tcig = Tiempo concedido por la O. M. y T. para el grupo de trabajos realizados durante el periodo Tiig.

3.4. Cálculo de la actividad media del centro productivo:

Para las unidades funcional o centro productivo se considera como actividad media la aplicación de la fórmula siguiente:

$$Amc = \frac{e Tcc + 0,8 e Tcp}{e Tic + e Tcp} \cdot K \cdot 100$$

Tic = Total tiempos invertidos del centro en trabajos con tiempo concedido.

Tcc = Total tiempos concedidos del centro.

Tcp = Total tiempos perdidos del centro.

K = Coeficiente valoración del trabajo.

3.5. Cálculo de la actividad media de fábrica:

$$Amf = \frac{e Tcf + 0,8 e Tfp}{e Tif + e Tfp} \cdot K \cdot 100$$

Tif = Total tiempos invertidos en la fábrica a trabajos con tiempo concedido.

Tcf = Total tiempos concedidos de la fábrica.

Tfp = Total tiempos perdidos de la fábrica.

K = Coeficiente valoración trabajo.

4. Aclaraciones sobre el cálculo de la actividad.

4.1. De acuerdo con el proceso actual de cálculo del ordenador, cuando el cálculo de la actividad de un número fraccionario en el que el valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,01 a 0,49, ambos inclusive, se toma el valor entero inmediatamente inferior.

4.2. Cuando dicho valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,50 y 0,99 se tomará el valor entero inmediatamente superior.

Ejemplo: Actividad 112,2, se tomará 112.

Actividad 112,7, se tomará 113.

4.3. No existirá el valor decimal comprendido entre 0,49 y 0,50; es decir, que para una actividad de 112,496 se tomara el valor de 112.

4.4. El productor sólo imputará las piezas útiles. En el supuesto de que las piezas inútiles o reparables no sean culpa del productor serán tenidas en cuenta.

4.5. La recuperación de las piezas defectuosas que lo permitan deberá realizarse a cargo del productor responsable de este defecto, sin abrir ninguna ficha distinta de la que utilizó para la operación realizada.

4.6. En situaciones excepcionales, y si se solicita por escrito, se autorizará a los operarios a que puedan recuperar las piezas defectuosas en horas fuera de la jornada normal totalmente a su cargo.

5. Cálculo de primas.

Una vez definida la actividad, las primas serán el valor pesetas hora correspondiente a la escala de primas que se acompaña en este cuaderno.

5.1. Horas productivas:

5.1.1. Horas directas a producto (00).—Son las definidas por la Oficina Técnica y que corresponden a las fases que inciden directamente en el producto.

La actividad será la definida con la fórmula obtenida en los apartados 3.1, 3.2, 3.3.

$$K = 1$$

5.1.2. Horas puesta a punto (1).—Son las horas invertidas en la puesta a punto de nuevas fabricaciones, ya sea probando los útiles o matrices, haciendo los primeros montajes sin tiempo concedido o fabricaciones de series piloto, sin tiempo o en la puesta a punto de métodos o matricería de antiguas fabricaciones.

La actividad será la obtenida en la fórmula del apartado 3.4, pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

Cuando el productor realiza este trabajo de forma continuada $K = 1$.

Cuando el productor no realiza este trabajo de forma continuada $K = 0,9$.

5.1.3. Horas verificación (3).—Se entienden como las horas empleadas en separar piezas buenas de las malas por equivocación de un operario. Por el propio concepto que hemos definido su aplicación debe ser nula, ya que el operario que rechaza piezas defectuosas siendo imputables éstas a él mismo deberán recuperarlas dentro de la fecha de trabajo que utilizó para fabricarlas.

Por consiguiente, este apartado será aplicable cuando este trabajo sea efectuado por persona distinta de quien causó las piezas defectuosas y aprobado por la Dirección de Fábrica.

La actividad será obtenida con la fórmula apart. 3.4, pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

$$K = 1$$

5.1.4. Horas de operaciones accidentales (4).—Se entiende por operación accidental aquella que por las condiciones técnicas del puesto de trabajo, defecto de diseño o causas similares y en cualquier caso nunca imputables al operario, se deberá realizar para recuperar las piezas defectuosas, siempre que éstas lo permitan. Estas operaciones deberán llevar siempre un tiempo estimado.

La actividad será la obtenida con la fórmula apart. 3.1.

$$K = 1$$

5.1.5. Preparación máquinas (5).—Se entiende por tal el tiempo necesario dedicado a la preparación de los medios para iniciar un proceso normal de fabricación que no corresponda a nuevas fabricaciones.

La actividad será:

Con tiempo.—Según la fórmula del apartado 3.1 y $K = 1$.

Sin tiempo.—Según la fórmula del apartado 3.4, pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

Cuando el productor realiza estos trabajos en forma continuada $K = 1$.

Cuando el productor no realiza estos trabajos en forma continuada $K = 0,9$.

5.1.6. Horas órdenes interior.—Tiempo empleado en la realización de órdenes de interior.

La actividad será obtenida con la fórmula del apart. 3.4, con un tope máximo de 140.

El coeficiente K a aplicar será:

Cuando el productor realiza estos trabajos en forma continuada $K = 1$.

Cuando el productor no realiza estos trabajos en forma continuada $K = 0,9$.

5.1.7. Horas entretenimiento de utillaje (2).—Tiempo empleado en la construcción del utillaje de reposición, así como el entretenimiento y reparación del ya existente.

La actividad será obtenida:

Con fórmula del apartado 3.4 y la aplicación del $K = 0,9$ para todos los centros, a excepción de mantenimiento.

Con fórmula del apartado 3.5 y la aplicación del $K = 1$ para mantenimiento.

En ambos casos, se aplicará la limitación de un máximo a 140.

5.2. Horas no productivas.

Horas gasto.—Horas empleadas en el proceso productivo o control de éste que no inciden directamente en un producto. Se incluyen en este concepto las órdenes siguientes:

- Orden 10.—Gastos de conservación.
- Orden 20.—Limpieza de piezas.
- Orden 40.—Jefes de equipo.
- Orden 50.—Verificación.
- Orden 60.—Transporte de taller.
- Orden 70.—Formación Profesional.
- Orden 80.—Personal auxiliar.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.4, con un tope máximo de 140 (a excepción de la Orden 70, que se considera hasta 100).

Coeficiente K .

Orden 10.—Gastos de conservación. $K = 1$.

Orden 20.—Limpieza de piezas. $K = 1$.

Orden 40.—Jefes de equipo. $K = 1,3$.

Orden 50.—Verificación. $K = 1$.

Orden 60.—Transporte de taller. $K = 1$.

Orden 70.—Formación Profesional. Actividad 100. $K = 1$.

Orden 80.—Personal auxiliar. $K = 1$.

5.3. Tiempo perdido.

Se considera tiempo perdido los conceptos siguientes:

Orden 31.—Falta de trabajo.

Orden 32.—Falta de máquina.

Orden 33.—Falta de material.

Orden 34.—Falta de energía (electricidad, vapor, agua, etc.).

Orden 35.—Falta de utillaje.

Orden 36.—Obligaciones sociales.

Orden 37.—Otras causas.

Las horas imputadas a tiempo perdido se abonarán a la tarifa única de actividad 100 y $K = 1$.

Los tiempos perdidos por fuerza mayor ajenos a la Empresa no serán considerados como perdidos.

5.4. Jurado de Empresa.

Este concepto se contempla para las personas afectadas en la Orden 38 y se considerará la actividad según el apartado 3.4 ó 3.5, de acuerdo con el centro a que pertenezcan, y el coeficiente en ambos casos de $K = 1$.

Se aplicará como máximo el valor de 140 de actividad.

6. Prima de producción de centros auxiliares.

Defínese como centro auxiliar el que colabora a la realización de los centros productivos a través de las diferentes exigencias técnicas, de control o de movimiento del proceso productivo.

Los centros considerados como auxiliares son los siguientes:

- Afilado.
- Almacén (Puzol).
- Almacén de productos terminados (Puzol).
- Caldoras.
- Mantenimiento.
- Verificación.

Las horas realizadas por el personal del centro auxiliar pueden ser de dos tipos:

Hora propia.—Defínese como tal la que se realiza para cumplir con la existencia del centro auxiliar y que, por tanto, lo justifica.

Hora gasto.—Las mismas que se definen en el apartado 5.2 y que corresponden a funciones que son internas al centro auxiliar y que no justifican su existencia.

Primas para las horas propias del centro auxiliar:

La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponde a la actividad máxima del 140, cualquiera que sea la categoría profesional. Teniendo en cuenta que normalmente en estos centros se contempla la existencia de personal cualificado, el coeficiente K a aplicar depende de la categoría profesional del productor y, a su vez, para una misma categoría profesional, será igual para todos los centros auxiliares.

El valor del coeficiente K es:

Para Jefe de equipo: $K = 1,3$.

Para Oficial de primera: $K = 1,2$.

Para Oficial de segunda: $K = 1,1$.

Para Oficial de tercera: $K = 1,05$.

Para Especialista: $K = 1$.

Prima para las horas gasto del centro auxiliar.

La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponde a la actividad máxima del 140. El coeficiente a aplicar será en cualquier caso $K = 1$.

CUENTAS de gestión y balances de situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1971 y acordada su publicación por Orden de 22 de diciembre de 1972. (Continuación.)

Cuentas de gestión correspondientes al año 1971 y balances de situación en 31 de diciembre del mismo año, referentes a cada una de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, aprobadas por el Ministerio de Trabajo con fecha 30 de septiembre de 1972 y por el Consejo de Ministros, con carácter definitivo, en la reunión celebrada el día 10 de noviembre del mismo año y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 5.º de la Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966.