

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Barreiros Diesel, S. A.»

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Barreiros Diesel, S. A.» y sus trabajadores, suscrita el 10 de abril de 1970;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó, en 8 de mayo de 1970, a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión en los precios;

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 en el artículo 19 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 siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1968, de 9 de diciembre, y previo informe de la Subcomisión de Salarios y la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Barreiros Diesel, 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 9 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA BARREIROS DIESEL, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **AMBITO TERRITORIAL.**—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables en todos los centros de trabajo que «Barreiros Diesel, S. A.» tiene en la actualidad o establezca en lo sucesivo dentro del territorio español y cuyas actividades estén comprendidas en el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—El Convenio afecta a todos los productores de la plantilla de la Empresa que estén prestando servicio en el momento de la entrada en vigor del mismo o se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidas las personas que desempeñen en la Empresa las funciones de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—Este Convenio entrará en vigor a partir del día primero del mes siguiente al de su aprobación, y cesará su vigencia el día 31 de diciembre de 1971.

No obstante lo anterior, las mejoras salariales establecidas en este Convenio se aplicarán, con carácter retroactivo, desde el día 1 de enero de 1970.

Art. 4.º **PRÓRROGA.**—El presente Convenio será prorrogado por la tónica de año en año, si con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes, en la forma prevista en el apartado 4.º del artículo VI del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958.

Art. 5.º **COMISION MIXTA DE VIGILANCIA.**—1. En cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, en un plazo de diez días de 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 designados por los Jurados de Empresa.

Los cuatro Vocales de la Comisión Mixta nombrados por los Jurados de Empresa serán uno de cada categoría laboral. Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa como los del Jurado, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora de este Convenio.

La sustitución de cualesquiera de los Vocales de la Comisión Mixta será acordada por la Empresa o el Jurado, según proceda en cada caso.

2. El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

3. La Comisión Mixta celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, antes del indicado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas. El acta de la reunión, con los votos particulares que en cada caso proceda, se hará llegar a los Jurados de Empresa y a la Dirección, la que resolverá lo procedente en el plazo de un mes.

4. La Empresa convocará concursos que permitan clasificar al personal, que reúna las condiciones requeridas, para cubrir por ascenso las plazas que quedan vacantes y las que en el momento de la convocatoria deben ser cubiertas por hallarse en tal situación.

En los avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa de las categorías, de las vacantes y de su número. Para cada concurso existirá un programa confeccionado por la Empresa, oído el Jurado, bajo el cual podrán prepararse los productores, bien asistiendo a los cursos de la Empresa, si los hubiere, bien por preparación libre.

5. Podrán presentarse a los concursos para cubrir plazas los técnicos administrativos y obreros de las distintas categorías, los productores que tengan una antigüedad mínima de doce meses en la categoría inmediata inferior correspondiente a los puestos a cubrir.

6. En el caso de que por el procedimiento de concursos no se hubieran cubierto las vacantes, se convocarán pruebas libres, a las que podrán concurrir el personal que lo solicite, sin distinción de categoría, especialidad o grupo profesional.

7. Las vacantes que se produzcan por bajas o por creación de nuevos puestos se cubrirán en un 75 por 100 por concurso-oposición, de acuerdo con el contenido de los párrafos anteriores y un 25 por 100 por libre designación de la Empresa, elegidos en forma razonada entre el personal de la misma. No quedan consideradas dentro de estas últimas las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

Se exceptúa de esta norma general los ascensos a Jefes de 2.ª y 1.ª Administrativa y de organización; los ascensos dentro de las categorías que impliquen mando directo sobre personal, así como los ascensos del personal incluido en el apartado a) del artículo 32 de la vigente Reglamentación Nacional en la Industria Siderometalúrgica y Jefes de Servicio o Superiores, que serán todos ellos de libre designación de la Empresa.

Se exceptúa también la norma de concurso-oposición el paso de Peón a Especialista, dentro del grupo obrero.

8. La composición de los Tribunales que calificará los concursos será la siguiente:

Un Presidente y dos Vocales designados por la Empresa.

Dos Vocales designados por el Jurado de Empresa, que no será necesario que pertenezcan al mismo.

9. El concurso será calificado de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Antigüedad:

En la Empresa, un punto por año.

En el grupo profesional, un punto por año.

En la categoría inmediata inferior, dos puntos por año.

b) El examen y pruebas profesionales se valorarán hasta 100 puntos.

c) Por méritos laborales se consideran hasta 10 puntos. La calificación de los méritos será hecha por el Tribunal a partir del informe del Jefe correspondiente.

d) Por desempeño en funciones análogas o idénticas, hasta 10 puntos. Asimismo, lo valorará el Tribunal a partir del informe del Jefe de Departamento.

El Tribunal podrá fijar una puntuación mínima con carácter eliminatorio para las pruebas profesionales.

10. Para participar en estos concursos será preciso que los interesados lo soliciten por escrito a través de los Jefes superiores inmediatos, enviando directamente copia de dicha solicitud al Departamento de Personal, para el debido control.

Aquellos productores que hayan superado los respectivos concursos, por el orden preferente a la calificación obtenida, tendrán derecho a ocupar las vacantes objeto del concurso, aunque sea necesario sustituirlos en su puesto de origen. La necesidad de esta sustitución, que se pondrá de manifiesto por el Departamento donde esté encuadrado el promocionado, no será obstáculo para la inmediata incorporación del interesado a su nuevo destino.

Art. 6.º **REVISIÓN DEL CONVENIO.**—La representación Social podrá solicitar la revisión de este Convenio si por disposición legal de cualquier clase se establecieran mejoras que globalmente consideradas superasen las condiciones mínimas establecidas por «Barreiros Diesel, S. A.» en este Convenio. La representación económica podrá solicitar la revisión del pre-

sente Convenio cuando por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, sea preciso disminuir la producción anual más del 25 por 100 del volumen económico, o cuando se produzcan variaciones o modificaciones sustanciales en las factorías o en los productos que se fabrican o se produzca una recesión en la economía de la Empresa apreciada por la autoridad competente.

Art. 7.º RELACION CON EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR. Las materias que siendo tratadas en el Reglamento de Régimen Interior hayan sido objeto de acuerdo en este Convenio se regularizarán por este, mientras que las que no habiendo sido recogidas expresamente en el presente Convenio son objeto del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se regularán por las normas contenidas en este último.

El Reglamento de Régimen Interior será revisado, para adaptarlo a este Convenio, en el plazo máximo de seis meses.

CAPITULO II

Carácter del Convenio

Art. 8.º UNIDAD.—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un Todo Organico Indivisible. Como consecuencia del carácter de unidad de este Convenio, ambas representaciones acuerdan considerarlo como nulo y sin eficacia alguna en el caso de que las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobasen en su totalidad y actual redacción, salvo para adaptarlo a normas de rango superior.

Art. 9.º GARANTÍA PERSONAL.—En el caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecten mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 10. COMPENSACIÓN.—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio serán respetadas en cuanto a cifra global, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidas en el presente Convenio.

Art. 11. ABSORCIÓN.—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 del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Art. 12. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.—El personal encuadrado en la plantilla de «Barreiros Diesel, S. A.», serán clasificado profesionalmente con arreglo a lo establecido en el anexo I de este Convenio.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 13. NORMAS GENERALES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.—De conformidad con el artículo quinto de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas y a tenor de lo regulado en el artículo quinto de nuestro Reglamento de Régimen Interior, la facultad y la responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa.

Por consiguiente, ésta podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización considere oportunos, así como cualquier reestructuración en los Talleres, Plantas, Secciones o Departamentos de la Empresa.

Por tanto, también es potestativa para la Empresa la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos y revisión de tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales vigentes en la materia y no produzcan merma alguna en la situación económica de los productores, dificulten su profesionalidad ni exijan un esfuerzo físico superior al normal.

Art. 14. VALORACIÓN DE PUESTOS.—Los puestos a que sean destinados los productores afectados por este Convenio serán definidos de acuerdo con las titularidades de clasificación profesional que han sido definidas en el artículo 12.

A efectos legales y de cotización se encuadrarán todas las titularidades que en función del puesto posean los productores, dentro de la clasificación profesional que determina la vigente Reglamentación Siderometalúrgica, de tal forma que para aquellos cuya titularidad no exista en esta última se adoptarán los

puestos asimilados tal y como se describen en el artículo 12 ya citado, por lo que se procederá a la valoración o clasificación de todos los puestos de la Empresa, a los que se atribuirá una de las clasificaciones profesionales establecidas en este Convenio.

Este trabajo de clasificación de puestos será realizado por la Comisión que con este fin existe en la Empresa, la cual tras analizar y emitir su opinión sobre cada puesto, deberá obtener la aprobación de su valoración del Director de la Planta o Departamento al que pertenece el puesto, y en caso de desacuerdo se someterá a la decisión final de la Dirección de Administración.

Aquellos puestos cuya clasificación figura en el artículo 12 y no tengan una definición adecuada en el capítulo III de la vigente Reglamentación serán objeto de una descripción de funciones y consiguiente encuadramiento de categoría.

Art. 15. ASCENSOS.—1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio está basado en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñara las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría que será de dos meses para todo el personal excepto para el personal de mando, el titulado y el que ocupe puesto de Secretaría, cuyo plazo será de seis meses.

3. En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en el número anterior, quedará con su anterior categoría y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

El puesto de trabajo vacante por promoción de su titular no será cubierto en forma definitiva hasta el momento en que se consolide el ascenso de dicho productor.

Cuando este puesto de trabajo hubiese sido ocupado interinamente por otro productor y se hubiera de cubrir por concurso, se considerará en caso de empate en el concurso que tendrá preferencia para este puesto el productor que haya estado ocupándolo interinamente.

Art. 16. EXCEDENCIAS.—Las excedencias que sean solicitadas por productores con más de cuatro años de antigüedad se concederán de conformidad con las restantes normas establecidas en los artículos 75, 76, 77 y 78 del Reglamento de Régimen Interior, quedando exenta la Empresa de la obligación de guardar reserva del puesto de trabajo que ocupase el excedente.

Tanto para la petición de excedencia como para la de reincorporación al servicio activo deberán presentarse éstas en el Departamento de Administración de Personal con más de un mes de antelación a la fecha de iniciación o finalización solicitadas o concedidas respectivamente.

Si al solicitar el ingreso un productor en situación de excedencia hubiese vacantes de la misma calificación y categoría que tenía el excedente cuando le fué concedida dicha situación se le destinará a uno de esos puestos de la misma clasificación profesional.

Cuando no los hubiese se le podrá asignar, de modo provisional al productor y hasta que surja una vacante, un puesto de calificación inferior.

En cualquiera de estos casos el productor reintegrado no podrá percibir una remuneración inferior al mínimo de su calificación profesional, según las últimas tarifas salariales aprobadas en la Empresa, ni inferior a su remuneración anterior a la excedencia.

CAPITULO V

Jornada y horario laboral

Art. 17. JORNADA LABORAL.—El número total de horas reales de trabajo por año será de dos mil ciento catorce (2.114), distribuidas entre doscientos sesenta y seis días (266) en el año 1970 y doscientos sesenta y cinco días (265) en el año 1971, con arreglo a los calendarios que se incorporan a este Convenio como anexos II y III del mismo.

CAPITULO VI

Sistemas y formas de determinación de las retribuciones laborales

Art. 18. UNIFORMIDAD DEL RÉGIMEN SALARIAL.—El sistema de retribuciones que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo primero.

En consecuencia, se establecen para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones sin tener en cuenta la situación del Centro de trabajo en que prestan sus servicios.

Art. 19. ENUMERACIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES.—Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal de «Barreiros Diesel, S. A.», deberán encuadrarse en alguno de los apartados y epígrafes que se definen a continuación:

I. *Retribuciones ordinarias.*

1. Retribución base (salario o sueldo) del Convenio.
2. Plus de antigüedad.
3. Plus dominical y de fiestas no recuperables.
4. Vacaciones y permisos retribuidos.
5. Pagas extraordinarias.

II. *Retribuciones especiales.*

1. Incentivos o primas a la producción.
2. Plus de horas extraordinarias.
3. Plus de trabajos nocturnos.
4. Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Art. 20. DEFINICIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES ORDINARIAS:

A) *Retribución base.*—Esta retribución será establecida en la tabla de retribuciones brutas fijadas en este Convenio y que figuran en el anexo IV del mismo; estará integrada por los conceptos siguientes:

Salario o sueldo inicial o base reglamentario.
Plus de Convenio.

B) *Plus de antigüedad.*—Los conceptos y condiciones generales que se refieren a fecha inicial, tiempo computable, número y fecha de devengo de estos pluses se atenderán a lo dispuesto en los artículos 56 al 60 del Reglamento de Régimen Interior.

C) *Plus dominical y de fiestas no recuperables.*—Los domingos y fiestas no recuperables a que se refiere la Ley de Descanso Dominical del 13 de julio de 1940, se abonarán por la retribución base, más antigüedad.

D) *Vacaciones y permisos retribuidos.*—Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 17 de este Convenio, por la cifra que resulte de sumar lo que el productor percibe cada día por los siguientes conceptos:

1. Retribución base.
2. Plus de antigüedad.

3. Para el personal que trabaje con incentivos a la producción se agregará, además, la cifra promedio de la prima obtenida en los tres meses sucesivos, realmente trabajados, inmediatamente anteriores a las vacaciones oficiales.

4. Para el personal que no trabaja con incentivos a la producción se agregará en sustitución del incentivo la cantidad fijada por carencia de incentivo.

Para los casos especiales de permisos o vacaciones extras retribuidas se aplicará la cifra que resulte del último cómputo para las vacaciones oficiales, sin que se tenga en cuenta la fecha de disfrute de estos permisos individuales.

E) *Pagas extraordinarias.*—A todo productor de «Barreiros Diesel, S. A.», que le corresponda percibir las pagas extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad, legalmente establecidas, éstas le serán abonadas de acuerdo con el cuadro de pagas extras que figura en este Convenio.

El devengo de estas gratificaciones será calculado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar, accidente de trabajo y permisos retribuidos.

Art. 21. DEFINICIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES ESPECIALES:

A) *Incentivos o prima a la producción.*—Los sistemas de incentivo, prima individual o colectiva que la Empresa tenga establecidos o pretenda instalar en el futuro se atenderán a lo que a continuación se expone:

a) Para el cálculo de la retribución total en todos los centros de trabajo de la Empresa en los que exista el sistema de prima colectiva con calificación individual, se incorporará a la retribución base definida en el artículo 20 para la categoría profesional, el 25 por 100 de dicha retribución base, cuando el coeficiente de actuación sea igual a 1, conforme se determina en el artículo 23.

Si por causas no imputables al trabajador se produjeran paros o trabajos fuera de control, se abonarán con el coeficiente 1, salvo en aquellos casos en los que el trabajador tuviera un rendimiento inferior al mínimo exigible, en los que se aplicará el coeficiente medio del último período controlado.

b) Para el establecimiento de cualquier modificación será preciso que la Comisión Mixta de Vigilancia publique, con toda claridad, las normas de detalle de cada Planta o Departamento.

B) *Plus de horas extraordinarias.*—Todo personal de «Barreiros Diesel, S. A.», incluido en este Convenio percibirá las horas extras que trabaje de acuerdo con el importe señalado para las mismas en el anexo VI de este Convenio; para fijar este importe se atenderá al momento de prestación del trabajo y a la clasificación profesional del productor, siendo, por tanto, independiente de la retribución individual de cada trabajador.

C) *Plus de trabajos nocturnos.*—El personal que trabaje el turno de las veintitrés horas a las siete horas percibirá un 20 por 100 de su salario o sueldo inicial o base reglamentaria en concepto de plus de nocturnidad, como complemento de su salario.

D) *Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo conceptuados con arreglo a la normativa vigente como penosos, tóxicos o peligrosos percibirán un 20 por 100 de su salario o sueldo inicial o base reglamentaria, en concepto de plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Este plus será acumulable, en su caso, al plus de nocturnidad.

Art. 22. ESTABLECIMIENTO DE TIEMPOS:

1. *Unidad de trabajo.*—Es el volumen de trabajo efectuado por un operario, a una actividad o ritmo normal (100) durante una hora, incluido el coeficiente de recuperación y los demás suplementos autorizados. Su denominación es: HACHE, y su representación, «H».

2. *Actividad mínima exigible (100).*—Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conector de su oficio, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo normal y sin detrimento de su integridad.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que se desarrolla por un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, sin carga y con una temperatura de 10-18° centígrados, 4,5 kilómetros/hora, aproximadamente.

En la escala «Barreiros Diesel, S. A.», esta actividad normal se la representa por 100, que es la actividad mínima exigible definida por el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Madrid, de fecha 1 de enero de 1965.

3. *Actividad correcta o media (112,5).*—Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal llano, recorre, sin carga y con temperatura de 10-18° centígrados, cinco kilómetros/hora, aproximadamente.

4. *Actividad óptima (134).*—Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y esfuerzo. Se puede equiparar a la desarrollada por un individuo de constitución normal que, andando sobre suelo horizontal llano, recorre, sin carga y a la temperatura de 10-18° centígrados, seis kilómetros/hora, aproximadamente.

5. *Tiempo estándar (o «H» estándar de una operación).* Es una valoración realizada por personal especializado en Ingeniería Industrial, aplicando un sistema de medición autorizado, de las «H» de mano de obra necesarias para ejecutar con el mejor método posible y los medios actuales las operaciones especificadas en documentos previstos para ello, para la fabricación o montaje de un producto. El tiempo estándar incluye los suplementos autorizados.

6. *Contenido del tiempo estándar.*—El tiempo estándar consta de dos partes:

1. Tiempo base:

a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).

b) Elementos acíclicos (que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación).

2. Suplementos autorizados:

a) Fatiga.

b) Equilibrado de puestos (para trabajos en cadena o esperas obligadas por proceso).

c) Necesidades personales.

d) Otros (expresamente autorizados para casos concretos).

7. *Criterio para los suplementos de fatiga.*—Se considerará un suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo típico y la postura típica del operario.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de la fatiga. El suplemento que se concederá al tiempo base por este concepto será la diferencia, cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo.

8. *Suplemento de necesidades personales.*—Se aplicará siempre, sobre el valor final del ciclo de trabajo, un 5 por 100 por este concepto.

9. *«H» atribuidas de una operación.*—A efectos de la clasificación individual del rendimiento, cuando una operación contiene elementos de máquina en los que el operario no puede intervenir, o tiempos muertos obligados por proceso que no puedan ser saturados, un suplemento es calculado proporcionalmente a los que representan dichos elementos en el tiempo total del ciclo, añadido el tiempo estándar, recibiendo este nuevo valor el nombre de «H» atribuidas a la operación.

10. *Producción hora estándar.*—Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse aplicando el tiempo estándar por piezas.

Se halla dividiendo la unidad entre las «H» estándar de la operación.

11. *Actividad estándar.*—Es la relación expresada en porcentaje de la producción realizada, medida en «H» estándar, y las horas hombre efectivas de trabajo gastadas.

Mide el rendimiento real logrado.

12. *Actividad atribuida.*—Es la relación expresada en porcentaje de la producción realizada, medida en «H» atribuidas, y las horas hombre efectivas de trabajo gastadas.

Sirve, a efectos de la calificación individual del rendimiento, para comparar éstos después de compensar las operaciones con actividad óptima limitada por la máquina o el proceso.

13. **Establecimiento de tiempos «standard».**—La determinación de un tiempo «standard» requiere:

- 1.º Definición de unas condiciones «standard».
- 2.º Determinación de un método «standard».
- 3.º Operario adiestrado.
- 4.º Aplicación de un sistema de medición tal como: Cronometraje, muestreo de trabajo, tiempos predeterminados o tablas de tiempos normalizados.
- 5.º Cálculo del tiempo «standard», aplicando los suplementos autorizados.
- 6.º Comunicación, a través del mando del taller, en la documentación adecuada al operario.

Art. 23. RENDIMIENTOS E INCENTIVOS:

1. **Rendimiento mínimo exigible.**—Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima exigible por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluido el coeficiente de fatiga y necesidades personales. Este trabajo se expresará medido en «H».

2. **Periodo de adaptación.**—En ningún caso, la actividad exigible en nuevos trabajos será inferior al 80 por 100 de la actividad mínima exigible durante el periodo de adaptación, que, a su vez, no será superior a treinta días naturales.

3. **Rendimiento correcto.**—Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad correcta por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluido el coeficiente de fatiga y necesidades personales.

4. **Rendimiento óptimo.**—Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima por un operario en un periodo determinado de tiempo, incluido el coeficiente de fatiga y necesidades personales.

5. **Rendimiento u la producción.**—Para el cálculo de prima se empleará la fórmula general:

$$(P = V.P. \times C.P. \times C.P.R. \times C.C.)$$

siendo:

- P = Importe individual de la prima.
 V.P. = Valor del punto.
 C.P. = Coeficiente del puesto.
 C.P.R. = Coeficiente de presencia.
 C.C. = Coeficiente de calificación.

Distinguiremos para el cálculo los siguientes casos:

1.º C.C. para el caso de la M.O.D. a control individual o por equipos:

Tendrá la siguiente fórmula de cálculo:

$$C.C. = H \text{ control} \times K + (H \text{ no control} + \text{Horas paro}) \times Y$$

Horas de trabajo

siendo:

- K = 0 para actividades «standard» inferiores a 100.
 K = 1 para actividades «standard» comprendidas entre 100 y 110. Para actividades «standard» comprendidas entre 110 y 125 (inclusive), se aplicará la fórmula de cálculo:
 $K = 2,25 \times \text{actividad «standard»} - 1,25$

Para las actividades «standard» superiores a 126 se aplicará el coeficiente K = 1,58.

siendo:

- Y = 1 cuando K = 1.
 Y = K cuando K > 1.

Las horas de paro se entenderá que son las no imputables al operario.

De acuerdo con la definición de «H» Atribuidas, a efectos de calificación se establecerá una equivalencia entre actividad «standard» y actividad atribuida, siendo responsabilidad de la Comisión Mixta la supervisión de la aplicación de estas equivalencias.

2.º Coeficiente de calificación (C.C.) para el resto del personal.—C.C. = 1 en casos de rendimiento normal. Estará comprendido entre 1 y 0,9. En casos de rendimientos anormales quedando esta operación a juicio de los mandos correspondientes.

Los importes de estas deducciones revertirán en el fondo de ayuda social.

Será responsabilidad de la Comisión Mixta la inclusión de los grupos en el caso primero y seguido a la vista de los informes y propuestas pertinentes.

CAPITULO VII

Salarios y sueldos

Art. 24. **CUADRO DE SALARIOS.**—La determinación de las retribuciones en vigor en «Barreiros Diesel, S. A.», a partir de la fecha de aplicación de este Convenio será la que se establece en el anexo IV del mismo.

Art. 25. **MODIFICACIÓN DE SALARIOS.**—Al término del primer año de vigencia de este Convenio los salarios que en él se

establecen se incrementarán automáticamente en el porcentaje que hubiera determinado el Instituto Nacional de Estadística como índice medio de aumento del coste de vida para todo el territorio nacional. Este porcentaje de aumento se conviene que no podrá ser inferior al 3,5 por 100.

El incremento de la nómina total de «Barreiros Diesel, Sociedad Anónima», que resulte de lo establecido en el párrafo anterior se distribuirá en la forma siguiente:

1.º Cada productor percibirá como incremento de su sueldo y primas, en las proposiciones correspondientes, lo que corresponda de aplicar a los sueldos y primas establecidos en este Convenio para su categoría laboral el porcentaje de elevación determinado según lo previsto en el párrafo primero de este artículo.

2.º La cantidad que resulte de la diferencia entre el total de incremento de la nómina de «Barreiros Diesel, S. A.», y la cifra derivada de lo previsto en el apartado anterior, será destinada a complementar el pago de la parte de prima del seguro de jubilación que deba satisfacer el personal de la Empresa.

Art. 26. **PRIMA O INCENTIVO.**—Los coeficientes de prima para el personal de «Barreiros Diesel, S. A.», que perciba este incentivo serán a partir de la fecha de vigencia de este Convenio los determinados en el anexo IV del mismo.

Art. 27. **PAGAS EXTRAORDINARIAS.**—La determinación de las pagas extraordinarias que percibirá el personal de «Barreiros Diesel, S. A.», en las festividades de 18 de Julio y Navidad, se realiza en el anexo V del presente Convenio.

No obstante, las pagas extraordinarias determinadas en este Convenio no alterarán la cifra de las percibidas hasta la fecha por los productores de «Barreiros Diesel, S. A.», cuando éstas últimas sean de cuantía superior.

Art. 28. **HORAS EXTRAORDINARIAS.**—Para la determinación del importe de las horas extraordinarias se estará a lo establecido en la tabla anexa al Convenio Colectivo Sindical del Grupo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Madrid, incrementándose los valores establecidos en este Convenio en un ocho por ciento (8 por 100).

En base a este criterio se realiza la determinación de los respectivos valores en la forma expresada en el anexo VI de este Convenio.

CAPITULO VIII

Percepciones en situaciones especiales

Art. 29. **PERIODO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**—A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad, controlada por el Seguro de Enfermedad, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, se le incrementará por cuenta de ésta la cantidad que perciba por el Seguro hasta completar el 90 por 100 de lo que haya percibido como media durante los tres últimos meses trabajados, por todos los conceptos.

Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de baja por enfermedad y durante el periodo previsto por la legislación de la Seguridad Social.

Igualmente, el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe de los facultativos de la Empresa, se le incrementará lo que perciba por el Seguro hasta el 100 por 100 de lo que haya percibido por todos los conceptos como media durante los tres últimos meses trabajados.

Art. 30. **PERMISO RETRIBUIDO POR MUERTE DE FAMILIARES.**—En el caso de muerte del cónyuge, descendientes o ascendientes o hermanos, por consanguinidad o afinidad de cualquiera de los productores de «Barreiros Diesel, S. A.», podrán éstos obtener un permiso retribuido, incluida la prima o incentivo, por un periodo de tiempo no superior a tres días.

Art. 31. **PERIODO DE ADAPTACIÓN.**—El personal de «Barreiros Diesel, S. A.», encuadrado en las categorías profesionales de Administrativos y Técnicos no percibirán prima o incentivo hasta que haya superado el periodo de prueba. No obstante lo expuesto los Técnicos titulados serán contratados por el periodo de un año, incluido en este tiempo el periodo de prueba oficial percibiendo durante este plazo solamente el sueldo del Convenio sin prima ni incentivo alguno.

Art. 32. **JUBILACIONES.**—Para regular la jubilación del personal de «Barreiros Diesel, S. A.», se concertará un especial seguro de jubilación, que comprenderá a todo el personal de la Empresa que en el momento de concertar el seguro esté dentro del límite de edad que se determinará en el correspondiente contrato de seguro.

Para subvenir al pago de las primas de este seguro la Empresa aportará la cifra de 12.000.000 pesetas/año y el resto de la prima será pagado por todos y cada uno de los productores en proporción a sus respectivas edades y haberes.

Para concertar este seguro, se designa por el jurado de Empresa una Comisión, que asesorada por un técnico designado por la Empresa con honorarios a su cargo, estudiará su contratación. Esta Comisión informará quincenalmente al jurado de Empresa de la situación de las negociaciones en curso para la celebración del contrato de seguro.

CAPITULO IX

Disposiciones de tipo social

Art. 33. BECAS Y AYUDA PARA ESTUDIOS.—Superadas ya antiguas soluciones de emergencia para resolver el problema educacional y de formación profesional y de acuerdo con las directrices estatales que apuntan una solución progresiva y actual de estos problemas, partiendo del criterio básico de que la Educación Cultural y Formación Profesional de estos ciudadanos son cargas estatales que el Gobierno reconoce que está obligado a resolver a través del Ministerio correspondiente, la Empresa, en línea con este criterio y para estimular a sus trabajadores y descendientes directos de los mismos establece un fondo de ayudas para estudio de una cuantía de 500.000 pesetas/año, que se destinará con carácter preferente para subvencionar aquellos trabajadores que acrediten estar realizando estudios con ánimo de elevar su nivel cultural o profesional.

Dentro de los plazos que se establezcan se admitirán las solicitudes correspondientes para la asignación de estas becas una vez al año, de acuerdo con unas normas específicas que desarrollarán la preferencia para su concesión atendiendo al expediente personal del interesado en la Empresa, aprovechamiento en los estudios, cargas familiares, etc.

Art. 34. VIVIENDAS.—Con objeto de poder cubrir la necesidad de viviendas de sus productores, la Empresa incrementa el fondo actual de 5.000.000 de pesetas con 3.000.000 de pesetas más, distribuidas en los siguientes períodos:

	Pesetas
A) A la firma del Convenio	1.250.000
B) En el mes de septiembre del corriente año ..	750.000
C) En enero de 1971	500.000
D) En junio de 1971	500.000

Este fondo se destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para la adquisición de viviendas que reúnan condiciones establecidas en el Reglamento que la Empresa tiene autorizado por el Ministerio de la Vivienda de fecha 3 de mayo de 1965.

Art. 35. ECONOMATO.—El economato laboral que tienen establecido la Empresa seguirá funcionando de acuerdo con las normas del Decreto de 21 de marzo de 1958.

Art. 36. SEGURO DE VIDA.—La Empresa seguirá manteniendo en vigor el seguro de vida (para casos de muerte o invalidez) que ha concertado con una compañía de seguros, en beneficio de su personal y que está en vigor desde el 16 de junio de 1969.

Art. 37. TRANSPORTE.—La Empresa seguirá manteniendo los servicios de transporte del personal con vehículos propios a fábrica y regreso a sus puntos de partida.

Art. 38. GRUPO DE EMPRESA.—«Barreiros Diesel, S. A.», donará a su Grupo de Empresa la cantidad de 300.000 pesetas por cada año de vigencia de este Convenio, para ser destinados a las actividades deportivas y culturales que realice este grupo.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 39. DISPOSICIÓN ADICIONAL.—El personal de «Barreiros Diesel, S. A.» cuyas retribuciones mensuales anteriores a este Convenio superen las escalas salariales mínimas pactadas en el mismo y no alcancen la cifra de 30.000 pesetas, percibirán en concepto de mejora salarial 320 pesetas por mes, salvo en los casos en que por la aplicación de esta mejora salarial resulte un salario superior a 30.000 pesetas, en los que dicha mejora se limitará a la cantidad necesaria para alcanzar esta última cifra.

Cuando las mejoras salariales pactadas en este Convenio determinen para un productor sujeto al mismo un incremento inferior a 320 pesetas, percibirá dicho productor la cantidad necesaria para completar esta suma.

Art. 40. DISPOSICIÓN TRANSITORIA.—Los incrementos salariales que resulten de la aplicación de este Convenio y que intervengan deverigados por los productores sujetos al mismo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1970 y la fecha de entrada en vigor del Convenio, serán percibidos por los interesados durante los tres meses siguientes a la fecha de iniciación de la vigencia del Convenio prevista en el párrafo primero del artículo tres.

Art. 41. REPERCUSIÓN EN LOS PRECIOS.—El conjunto de mejoras económicas y de todo orden contenidas en el presente Convenio no producirán repercusión en los precios de venta de los productos fabricados por la Empresa, por cuanto los aumentos de retribución deberán quedar compensados con aumentos de productividad.

ANEXO I

Organización del trabajo

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Categorías profesionales

Art. 12. Todo el personal afectado por el presente Convenio quedará encuadrado en una de las categorías profesionales que a continuación se definen:

Categoría profesional	Equivalencia a categoría laboral
GRUPO I	
<i>Personal en formación</i>	
a) Personal obrero (Pinches de 14, 15, 16 y 17 años)	La misma.
b) Profesionales de oficio (Aprendices de 1.º, 2.º, 3.º y 4.º años)	La misma.
c) Personal subalterno (Botones, Aspirantes y Pinches de 14, 15, 16 y 17 años)	La misma.
d) Personal administrativo (Aspirantes de 14, 15, 16 y 17 años)	La misma.
e) Personal técnico (Aspirante organización, laboratorio y oficina de 14, 15, 16 y 17 años)	La misma.
GRUPO II	
<i>Personal subalterno</i>	
Probador de vehículos industriales de primera	Chófer de camión.
Probador de vehículos industriales de segunda	Chófer de camión.
Cabo de Guardas	La misma.
Dependiente principal de economato	La misma.
Cocinero principal	La misma.
Camarero Mayor	La misma.
Chófer de camión	Chófer de camión.
Chófer de autobús	Chófer de camión.
Telefonista de primera	Telefonista.
Telefonista	Telefonista.
Listero	La misma.
Verificador de presencia	Oficial de segunda administrativo.
Almacenero	La misma.
Chófer de turístico	La misma.
Probador de turísticos	Chófer de turístico.
Enfermero	La misma.
Guarda jurado	La misma.
Conserje	La misma.
Chófer de motociclo	La misma.
Pesador o Bastillero	La misma.
Vigilante	La misma.
Ordenanza	La misma.
Portero	La misma.
Dependiente auxiliar de economato	La misma.
Cocinero auxiliar	La misma.
Camarero	La misma.
Telefonista de segunda	Telefonista.
GRUPO III	
<i>Personal obrero</i>	
Oficial de primera especial	Oficial de primera.
Preparador de máquina de primera	Oficial de primera.
Oficial de primera	La misma.
Oficial Verificador de primera	Oficial de primera.
Preparador de máquina de segunda	Oficial de primera.
Oficial Impresor de primera	Oficial de primera.
Oficial Cajista	Oficial de primera.
Montador pasador de primera	Oficial de primera.
Oficial Encuadernador	Oficial de primera.
Modelista de estilo de primera	Oficial de primera.
Oficial de segunda	La misma.
Oficial Verificador de segunda	Oficial de segunda.
Oficial Conservación máquinas de oficina	Oficial de segunda.
Oficial Impresor de segunda	Oficial de segunda.
Montador pasador de segunda	Oficial de segunda.
Modelista de estilo de segunda	Oficial de segunda.
Oficial de tercera	La misma.
Oficial Verificador de tercera	Oficial de tercera.
Preparador de prensa de primera	Oficial de primera.
Preparador de prensa de segunda	Oficial de tercera.
Oficial Impresor de tercera	Oficial de tercera.
Modelista de estilo de tercera	Oficial de tercera.
Especialista	La misma.
Mozo especialista almacén	La misma.
Especialista Encuadernador	Especialista.

Categoría profesional	Equivalencia a categoría laboral	Categoría profesional	Equivalencia a categoría laboral
Peón masculino	Peón.	Contramaestre	La misma.
Peón femenino	Peón.	Encargado	La misma.
Carretilero	Especialista.	Capataz de Especialistas	La misma.
		Capataz de Peones ordinarios	La misma.
GRUPO IV		GRUPO VI	
<i>Personal administrativo</i>		<i>Técnicos titulados</i>	
Jefe de primera	La misma.	Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	Las mismas.
Cajero	La misma.	Perito y Aparejador	Las mismas.
Jefe de segunda	La misma.	Graduado Social	La misma.
Comprador de primera	Jefe de segunda.	Ayudante Técnico Sanitario	La misma.
Analista presupuestos o inversiones de primera	Oficial de primera.	Maestro Industrial	La misma.
Operadora de telex de primera	Jefe de segunda.	Practicante	La misma.
Oficial de primera	La misma.	Asistente Social	La misma.
Viajante	La misma.	Maestro de Enseñanza Primaria	La misma.
Secretaría de primera	Oficial de primera.	Maestro de Enseñanza Elemental	La misma.
Secretaría bilingüe de primera	Oficial de primera.		
Comprador de segunda	Oficial de primera.	GRUPO VII	
Analista presupuestos o inversiones de segunda	Oficial de primera.	<i>Personal de M. O. S.</i>	
Operadora de telex de segunda	Oficial de primera.	<i>(Métodos, Organización y Sistemas)</i>	
Oficial de segunda	La misma.	Analista de sistemas de primera	Jefe de segunda administrativo o titulado.
Secretaría de segunda	Oficial de segunda.	Analistas de sistemas de segunda	Jefe de segunda administrativo o titulado.
Secretaría bilingüe de segunda	Oficial de segunda.	Analista de aplicaciones de primera	Oficial de primera administrativo o titulado.
Calculista perseguidor de primera	Oficial de primera.	Analista de aplicaciones de segunda	Oficial de primera administrativo o titulado.
Calculista perseguidor de segunda	Oficial de segunda.	Programador de sistemas de primera	Oficial de primera administrativo o titulado.
Auxiliar	La misma.	Programador de sistemas de segunda	Oficial de primera administrativo o titulado.
Secretaría de tercera	Auxiliar.	Programador de aplicaciones de primera	Oficial de primera administrativo o titulado.
Secretaría bilingüe de tercera	Auxiliar.	Programador de aplicaciones de segunda	Oficial de primera administrativo o titulado.
Operadora de telex de tercera	Auxiliar.	Aspirante Programador de aplicaciones	Oficial de segunda administrativo.
Analista presupuestos o inversiones de tercera	Oficial de segunda.	Operador de primera	Oficial de primera administrativo.
Traductor de primera	Oficial de primera.	Operador de segunda	Oficial de segunda administrativo.
Traductor de segunda	Oficial de segunda.	Aspirante Operador	Auxiliar administrativo.
Pagador	Oficial de primera.	Monitor de codificación de primera	Oficial de segunda administrativo.
		Monitor de codificación de segunda	Oficial de segunda administrativo.
GRUPO V		Aspirante Monitor	Auxiliar administrativo.
<i>Técnicos de oficina</i>		Codificador de datos de primera	Auxiliar administrativo.
Delineante proyectista de primera	Delineante proyec- tista.	Codificador de datos de segunda	Auxiliar administrativo.
Delineante proyectista de segunda	Delineante proyec- tista.	Aspirante Codificador	Auxiliar administrativo.
Delineante de primera	La misma.		
Delineante de segunda	La misma.	DESCRIPCIÓN DE NUEVOS PUESTOS	
Calcedor	La misma.	<i>Probador vehículos industriales de 1.^a</i> —Es el que estando en posesión del carnet correspondiente, efectúa el rodaje de camiones pesados o autobuses, con o sin remolque, durante toda la jornada, siguiendo un itinerario determinado dentro de la Red Nacional de Carreteras; siendo responsable, además, de la observación, anotación o información de los defectos mecánicos u otros detalles que se le encomienden.	
Reproductor fotográfico	La misma.	<i>Probador vehículos industriales de 2.^a</i> —Es el que estando en posesión del carnet correspondiente, efectúa el rodaje de camiones ligeros, microbuses, tractores, etc., con dedicación plena a esta labor, bien sea por rutas de la Red Nacional de Carreteras o en pistas de rodaje; siendo responsable, además, de la observación, anotación o información de los defectos mecánicos u otros detalles que se le encomienden.	
Reproductor de planos	La misma.	<i>Chófer de autobuses.</i> —Es el que estando en posesión del carnet correspondiente efectúa el traslado del personal desde Factoría a los lugares de destino que se le asignen (dentro y fuera del casco urbano) y viceversa, así como otros servicios de idéntico cometido. Será, asimismo, responsable de mantener en buen estado de conservación y limpieza el vehículo que se le	
Archivero bibliotecario	La misma.		
Auxiliar de oficina	La misma.		
Fotógrafo	La misma.		
Jefe de organización de primera	La misma.		
Jefe de organización de segunda	La misma.		
Analista de evaluación de proveedores de primera	Jefe organización de segunda.		
Analista de evaluación de proveedores de segunda	Técnico organiza- ción de primera.		
Técnico de organización de primera	La misma.		
Oficial técnico de calidad de primera	Técnico organiza- ción de primera.		
Analista de precios de primera	Jefe organización de segunda.		
Analista de precios de segunda	Técnico organiza- ción de primera.		
Técnico de organización de segunda	La misma.		
Oficial técnico de calidad de segunda	Técnico organiza- ción de segunda.		
Programador producción de plantas	Técnico organiza- ción de segunda.		
Auxiliar de organización	Técnico organiza- ción de segunda.		
Auxiliar técnico de calidad	Auxiliar organiza- ción.		
<i>Técnicos de laboratorio</i>			
Jefe de laboratorio	La misma.		
Jefe de sección	La misma.		
Analista de primera	La misma.		
Analista de segunda	La misma.		
Auxiliar	La misma.		
<i>Técnicos de taller</i>			
Jefe de taller de primera	Jefe de taller.		
Jefe de taller de segunda	Jefe de taller.		
Maestro de taller	La misma.		
Maestro de segunda	La misma.		

asigne; informando a su superior de los defectos mecánicos y de todo tipo que observe y no disponga de medios para corregirlo por sí solo.

Probador de turismos.—Es el que estando en posesión de carnet correspondiente efectúa pruebas de rodaje de turismos, nuevos o usados, tanto en pista de rodaje como en ruta, siendo responsable de la localización e información del tipo y ubicación del fallo o avería si la hubiere.

Oficial técnico de calidad de 1.ª.—Es el técnico que a las órdenes directas de un Técnico titulado o de Jefes técnicos de calidad de 1.ª a 3.ª, si éstos existen, realiza cometidos tales como: Emisión, aplicación y mantenimiento de procesos de verificación, diseño y propuesta de los mismos; preparación de pautas de inspección de control del proceso, componentes, fases u obra; aplicación de las tablas de muestreo, tabulación y puesta en gráfico de los datos de coste de calidad, análisis de resultados, confección de estudios e informes, estudio de tiempos de verificación y fijación de métodos de medida y control para operaciones sencillas.

Para ello, requiere conocimientos generales de los útiles, medios y sistemas de comprobación utilizados en la especialidad, conocimientos sobre la capacidad para la elaboración de la calidad disponible en equipos y medios, conocimientos suficientes sobre dibujo técnico e interpretación de planos e instrucciones de calidad, conocimientos generales de estadística y control de calidad.

Oficial técnico de calidad de 2.ª.—En general, el oficial técnico de 2.ª se encuentra capacitado para efectuar funciones de índole inmediatamente inferior a las descritas como propias de la categoría de Oficial técnico de calidad de 1.ª; así, por ejemplo: Procesa datos para confección de estudios y análisis, rellena fichas de control, pautas y representaciones gráficas, emite procesos basados generalmente en otros ya definidos, etc.

Auxiliar técnico de calidad.—Es la persona mayor de dieciocho años que, subordinado a Técnicos de mayor categoría, realiza trabajos sencillos, siguiendo instrucciones específicas, tales como: Recepción o expedición, clasificación y archivo de planos y documentación técnica y administrativa sobre control de calidad, transcripción de informaciones, recopilación de datos para obtención de gráficos y estadísticas y operaciones elementales de cálculo de índices mediante máquinas sencillas de oficina, calculadoras, sumadoras, copiadoras, etc.

Para ello ha de poseer conocimientos elementales matemáticos, de control de calidad y de tecnología general de la especialidad.

Secretaría o Secretario.—Se encuadra en esta clasificación a todo empleado, masculino o femenino que, habiendo hecho los cursos oficiales de Secretariado o no, viene desempeñando de forma continuada labores de registro y control de informes, comunicados, etc., tanto recibidos como remitidos, en el servicio al cual está adscrito; confección de informes, comunicados de cualquier tipo, en uno o más idiomas; atender, registrar e informar de las llamadas telefónicas e información verbal y directa, toma correcta de notas e instrucciones teletográficamente y su transcripción mecanográfica o manual, etc.

Secretaría o Secretario de 1.ª.—Quedan comprendidos en esta categoría aquellos empleados, masculino o femenino, que de forma continuada desempeñan las funciones especificadas para los mismos, con dominio y uso de un solo idioma, y a las órdenes directas del personal ejecutivo de más alto nivel jerárquico y responsabilidad, dentro de la organización de la Empresa.

Secretaría o Secretario bilingüe de 1.ª.—Es aquel empleado, masculino o femenino, que hablando y escribiendo correctamente por lo menos dos idiomas, y con uso continuo de ellos, desempeña las funciones específicas de Secretaría o Secretario, en el nivel correspondiente al definido para el puesto de Secretarios de 1.ª.

Secretaría o Secretario de 2.ª.—Es aquel empleado, masculino o femenino, que con dominio y uso de un solo idioma desempeña las funciones especificadas para Secretarios en puestos de nivel inmediatamente inferior al establecido para Secretario de primera.

Secretaría o Secretario bilingüe de 2.ª.—Al igual que los Secretarios bilingües de 1.ª, pero ocupando puestos de nivel similar a los Secretarios de 2.ª.

Secretaría o Secretario de 3.ª.—Al igual que los Secretarios de 2.ª, pero ocupando puestos de nivel jerárquico o responsabilidad inferior al de éste.

Secretaría o Secretario bilingüe de 3.ª.—La misma responsabilidad y aplicación que los Secretarios de 3.ª, pero necesitando del uso correcto y continuo de dos idiomas por lo menos.

Jefe de taller.—Es el técnico, titulado o no, que con mando directo sobre Jefes de taller de 2.ª, Maestros de taller, Contra-maestros y Encargados es responsable de la disciplina y seguridad del personal, producción, uso adecuado de las instalaciones y cuantas funciones le encomienden sus superiores encaminadas a conseguir los objetivos previstos por la Dirección, relacionados con la producción, mantenimiento, etc.

Jefe de taller de 1.ª.—Es el técnico que ocupa de forma continuada puestos con funciones y responsabilidades de Jefe de taller en los servicios (divisiones, plantas, etc.), de mayor responsabilidad técnica y dimensión, si existen, en relación con servicios similares de la organización que reciban la calificación de Jefes de taller.

Jefe de taller de 2.ª.—Es el técnico que ocupa de forma continuada puestos de la organización con funciones y responsabilidades definidas para el Jefe de taller y aplicadas en servicios de menor dimensión y responsabilidad técnica que los exigidos para el Jefe de taller de 1.ª.

Analista de sistemas.—Es el titulado (medio o superior) o no, que con mando sobre los Analistas de aplicación, si existen, posee conocimientos y experiencia sobre la aplicación en general de ordenadores, especialmente aquellos modelos de uso en la Empresa y que, asimismo, conoce de forma profunda un amplio sector de la organización de la misma (compras, ventas, producción, etc.); se ocupa del análisis, preparación y ejecución de sistemas aplicables al ordenador, análisis y modificación de procedimientos, normas o instrucciones y, en general, asesoramiento a los «Staff» y personal de la Empresa sobre aplicación de procedimientos y nuevas técnicas de sistemas.

Analista de sistemas de 1.ª.—Es el empleado que poseyendo y aplicando correctamente los conocimientos definidos para el Analista de sistemas, su experiencia en esta actividad no es inferior a cuatro años.

Analista de sistemas de 2.ª.—Es el empleado que poseyendo y aplicando correctamente los conocimientos definidos para el Analista de sistemas tiene una experiencia en esta actividad no inferior a dos años.

Analista de aplicaciones.—Es el titulado (medio o superior) o no, que a las órdenes de los Analistas de sistemas, con conocimientos y experiencias similares a las exigidas para el Analista de sistemas, coopera con éste en la aplicación de los sistemas del ordenador, analizando asimismo, los resultados de la aplicación e informando sobre los mismos.

Analista de aplicaciones de 1.ª.—Es el empleado que poseyendo y aplicando correctamente los conocimientos exigidos para el Analista de aplicaciones, su experiencia en esta actividad no es inferior a dos años.

Analista de aplicaciones de 2.ª.—Es el empleado que poseyendo y aplicando correctamente los conocimientos exigidos para el Analista de aplicaciones, su experiencia en esta actividad no es inferior a un año.

Programador de sistemas.—Es el titulado (medio o superior) o no, que a las órdenes del Analista de sistemas, y con conocimientos y experiencias de lenguajes de programación para ordenadores (en especial los de uso en la Empresa), organización de archivos relacionados con ordenadores, programas de utilidad, sopórtes, etc., se encarga de las aplicaciones mecanizadas, diseño de programas, normas de organización de archivos, rotulación y todas las funciones relacionadas con la aplicación mecanizada de un sistema; desarrolla y codifica programas de utilidad para uso de los archivos de un sistema, etc.

Programador de sistemas de 1.ª.—Es el programador que, ejecutando correctamente su labor, posee además de los conocimientos exigidos una experiencia como tal no inferior a cuatro años.

Programador de sistemas de 2.ª.—Es el programador que, ejecutando correctamente su labor, posee además de los conocimientos exigidos una experiencia como tal no inferior a dos años.

Programador de aplicaciones.—Es el titulado (medio o superior) o no, que a las órdenes de un Analista de Aplicaciones, posee amplios conocimientos y experiencia sobre lenguajes de programación para ordenadores (en especial los de uso en la Empresa), así como su aplicación mediante el análisis de aplicaciones mecanizadas de sistemas aprobados, diseños de programas, diagramas de pruebas, diseño lógico, codificación, etcétera.

Programador de aplicación de 1.ª.—Es el programador que, ejecutando correctamente su labor, posee como mínimo una experiencia de dos años en esta actividad.

Programador de aplicaciones de 2.ª.—Es el programador que, ejecutando correctamente su labor, posee como mínimo una experiencia de un año en esta actividad.

Aspirante programador de aplicaciones.—Es el empleado que poseyendo los conocimientos exigidos para el Programador de Aplicaciones no ha efectuado práctica alguna en esta actividad.

Operador de ordenadores.—Es el empleado que a las órdenes del Supervisor de Operadores o de Operadores de superior categoría (si existen) posee conocimientos y experiencia de trabajos con ordenadores (en especial los de uso en la Empresa) y máquinas auxiliares, así como conocimientos de lenguajes de programación; ejecuta, de acuerdo con las instrucciones de operación establecidas, los trabajos en el equipo de proceso de datos; verifica fichas y todos los datos y elementos de trabajo necesarios para ejecutar el trabajo constantemente, preparando, además, programas de trabajo para las máquinas auxiliares y analiza e informa de cualquier fallo del equipo.

Operador de 1.ª.—Es el empleado que, ejecutando correctamente las funciones encomendadas y poseyendo los conocimientos teóricos exigidos para el Operador de Ordenadores, posee, asimismo, experiencia en esta actividad no inferior a dos años.

Operador de 2.ª.—Es el empleado que, ejecutando correctamente las funciones encomendadas y poseyendo los conocimientos teóricos exigidos para el Operador de Ordenadores, posee, asimismo, experiencia en esta actividad no inferior a un año.

Aspirante operador.—Es el empleado que poseyendo los conocimientos teóricos exigidos para el Operador de Ordenadores no posee ninguna experiencia en esta actividad.

Monitor de codificación.—Es el empleado que a las ordenes del Supervisor de perforación, posee conocimientos y experiencia de verificación y perforación de datos, mediante el uso de las máquinas principales y auxiliares que, a tal efecto, posee la Empresa siendo responsable de preparar, revisar y distribuir los trabajos en el centro de perforación y su posterior envío al Centro de Operaciones.

Monitor de codificación de 1.º—Es el monitor de codificación que ejecutando correctamente su trabajo tiene una experiencia en esta actividad no inferior a dos años.

Monitor de codificación de 2.º—Es el monitor de codificación que ejecutando correctamente su trabajo tiene una experiencia en esta actividad no inferior a un año.

Aspirante de monitor.—Es el empleado que con experiencia en codificación no inferior a un año se le asignan funciones de Monitor.

Codificador de datos.—Es el empleado que ejecuta correctamente los trabajos de perforación y verificación de datos, utilizando para ello las máquinas que, a tal efecto, la Empresa tiene instaladas; se preocupa, asimismo, de mantener la secuencia y control de los documentos fuentes.

Codificador de datos de 1.º—Es el empleado que ejecuta correctamente la labor específica de esta categoría con rendimiento y calidad superior al normal.

Codificador de datos de 2.º—Es el empleado que ejecuta correctamente la labor específica de esta categoría con rendimiento y calidad normal.

Aspirante de codificador.—Es el empleado con conocimientos teóricos sobre el trabajo a ejecutar, pero que su rendimiento es inferior al normal.

Delineante proyectista de 1.º—Es el empleado que cumpliendo las exigencias establecidas para la categoría de Delineante Proyectista, por la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, ejecuta de forma continuada aquellos proyectos, comprendidos entre los específicos de la organización, que para su correcta realización se requiere el máximo de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con la profesión de Proyectista.

Delineante proyectista de 2.º—Es el empleado que cumpliendo las exigencias establecidas para la categoría de Delineante Proyectista, por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, ejecutan de forma continuada y correcta aquellos proyectos, comprendidos entre los específicos de la organización, que no corresponden a la calificación de 1.º

Verificador de presencia.—Corresponde al empleado que con horario igual que el personal de talleres es responsable del control de fichajes del personal correspondiente a una o más plantas, talleres o servicios; resumen e informe diario, semanal o mensual de número de horas que el citado personal ha empleado y de acuerdo con los conceptos que se le indiquen; control de absentismos, retrasos, extras y cuantos datos e informes relacionados con esta actividad se le soliciten.

Analista de presupuestos e inversiones.—Es el empleado, titulado o no, que con conocimientos teóricos mínimos de nivel medio y profundo conocimiento del funcionamiento y organización de la Empresa, en un amplio sector de la misma, ejecuta correctamente el análisis o valoración de costes, presupuestos, gastos e inversiones del sector que se le asigne, e informa de las desviaciones y cualquier tipo de anomalía, causas que las producen y soluciones posibles de acuerdo con las normas y procedimientos de Empresa.

Analista de presupuestos e inversiones de 1.º—Es el empleado que respondiendo a las exigencias definidas anteriormente ejecuta, de forma continuada y correcta, durante un periodo no inferior a dos años, las labores de mayor exigencia técnica y responsabilidad dentro del conjunto de la organización.

Analista de presupuestos e inversiones de 2.º—Es el empleado que respondiendo a las exigencias definidas anteriormente ejecuta, de forma correcta y continuada, las labores, dentro del conjunto de la organización y referidas a esta actividad, de dificultad y responsabilidad menor a las realizadas por el 1.º, o bien que realizando las funciones asignadas al 1.º no posee la experiencia estipulada para aquél.

Analista de presupuestos e inversiones de 3.º—Corresponde al empleado que poseyendo la formación teórica exigida para el Analista se inicia en esta actividad.

Telefonista de 1.º—Es el empleado subalterno que realiza la canalización de comunicaciones telefónicas desde el cuadro de Operadores de Centralita Telefónica semiautomático con cordones, con dominio y uso de por lo menos dos idiomas además de la lengua nativa, y asimismo, la canalización correcta de conferencias internacionales. Debe poseer una experiencia mínima de dos años en puesto similar.

Telefonista de 2.º—Es el empleado subalterno que realiza la canalización de comunicaciones telefónicas desde el cuadro de Operadores de Centralita Telefónica semiautomático con cordones, con uso correcto de idioma nativo, asimismo de canalización correcta de conferencias internacionales entre los países de habla castellana. Debe poseer una experiencia mínima de dos años en puesto similar.

Operadora de télex de 1.º—Es el empleado que realiza la canalización de comunicaciones telegráficas desde aparato teletipo, con perfecto dominio y uso de dos idiomas, además del

nativo, así como conocimientos de los principales centros telegráficos nacionales e internacionales y experiencias en puesto similar no inferior a tres años.

Operadora de télex de 2.º—Es el empleado que realiza la canalización de comunicaciones telegráficas desde aparatos teletipos, con dominio absoluto de un idioma, además del nativo, conocimientos de los principales centros telegráficos nacionales e internacionales y experiencia mínima de dos años en puesto similar.

Operadora de télex de 3.º—Es el empleado que realiza la canalización de comunicaciones telegráficas desde aparato teletipo, en el idioma nativo, tanto emisiones nacionales como internacionales (países de habla castellana) y experiencia mínima de dos años en puesto similar.

Comprador.—Es el empleado, titulado o no, que poseyendo conocimientos teóricos a nivel de técnico de grado medio (como mínimo), generales sobre técnicas de fabricación, procesos, etcétera; así como interpretar correctamente planos, conocer el mercado de la industria auxiliar en general y, en particular y muy concretamente, el relacionado con su actividad, se encarga de contratar, para la Empresa, la adquisición, a precios competitivos, de materiales, bienes de equipo y/o servicios, en base a cantidad, calidad y precio.

Comprador de 1.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias definidas para el comprador, ejecuta satisfactoriamente cualquier tipo de adquisición, comprendidas entre las definidas anteriormente, o bien se encarga, de forma continuada, de aquellas adquisiciones que por su dificultad técnica, problemática de mercado, etc., requiere una preparación y habilidad óptima.

Comprador de 2.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias definidas para el comprador, se ocupa de las adquisiciones de menor dificultad técnica y problemática de mercado, o bien por su menor nivel técnico y experiencia, continúa en fase de formación.

Analista evaluación proveedor.—Es el empleado, titulado o no, que con profundos conocimientos y gran experiencia sobre procesos, operaciones de fabricación, análisis de capacidades de instalaciones, materiales y su uso, etc., realiza las visitas a las instalaciones, talleres, fábricas, etc., de la industria auxiliar, emitiendo el diagnóstico técnico de los mismos. Colabora, asimismo, con los demás servicios técnico-económicos de la Empresa.

Analista evaluación proveedor de 1.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias definidas anteriormente, ha demostrado, durante un periodo continuado no inferior a un año, una efectividad absoluta para ejecutar aquellas labores que, dentro de las específicas de esta actividad, representan mayor dificultad y requieren el máximo de conocimientos y formación.

Analista evaluación proveedor de 2.º—Es el empleado que, respondiendo a los conocimientos teóricos exigidos para el Analista, ejecuta los trabajos, dentro de los específicos, de menor complejidad y responsabilidad, o bien, ejecutando los correspondientes al 1.º no ha alcanzado la experiencia exigida.

Analista de precios.—Es el empleado, titulado o no, que con amplios conocimientos teóricos y prácticos de contabilidad industrial, análisis de costos, procesos de fabricación, utilidades, métodos, tiempos, etc., ejecuta las labores, dentro del conjunto de la organización, que conducen a la determinación de los costos reales y competitivos de utilidades, piezas, conjuntos y productos, tanto en lo referente a comprados como a los de fabricación propia.

Analista de precios de 1.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias establecidas para el Analista de precios, ha demostrado poseer los conocimientos y la experiencia suficiente para ejecutar correctamente y por un periodo no inferior a un año, los análisis y estudios de mayor dificultad y comprendidos entre los específicos de esta especialidad.

Analista de precios de 2.º—Es aquel empleado que, con los conocimientos teóricos exigidos para el analista de precios, ejecuta análisis y estudios de menor complejidad que los exigidos al 1.º, o bien, ejecutando los de éste, no posee la experiencia requerida.

Programador producción plantas.—Es el empleado que procedente de la escala técnica y poseyendo los conocimientos y experiencias generales sobre procesos, carga de máquinas o líneas de montaje, niveles y stocks de producción, confecciona los programas de producción por conjuntos finales, líneas, etc., partiendo del programa general y teniendo en cuenta niveles de stock, banking, etc. Planifica dichos programas y colabora en su ejecución.

Calculista perseguidor.—Es el empleado responsable del cálculo mensual de necesidades de piezas o conjuntos, de acuerdo con programa de producción, para su información a proveedores, manteniendo, asimismo, registro permanente de piezas o conjuntos servidos, pendientes, acumulados, etc. Se preocupa de coordinar las frecuencias de entregas, tomando contacto con los proveedores para acelerar o retrasar las mismas. Con determinada frecuencia debe proceder a efectuar recuento parcial o total de las existencias.

Calculista perseguidor de 1.º—Es aquel empleado que, respondiendo en las funciones a las especificadas anteriormente, ejecuta con gran efectividad las de mayor problemática de mercado.

Calculista perseguidor de 2.º—Es aquel empleado que, respondiendo en las funciones a las especificadas para el calculista

perseguidor, se encarga de los trabajos de menor problemática de mercado.

Traductor.—Es el empleado, titulado o no, que con dominio de varios idiomas, además del nativo, ejecuta las labores de traducción directa e inversa, de informes, procedimientos, instrucciones, libros técnicos, etc.

Traductor de 1.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias definidas para el traductor, ejecuta correctamente y de forma continua las labores de traducción directa e inversa, en tres idiomas, además del nativo, comprendiendo, asimismo, los tecnicismos más usuales.

Traductor de 2.º—Es el empleado que, respondiendo a las exigencias definidas para el traductor, ejecuta correctamente y de forma continua las labores de traducción directa e inversa, en dos idiomas, además del nativo.

Pagador.—Es el empleado que con experiencia en trabajos administrativos en general y, en particular, de confección de nóminas, prepara, calcula e informa sobre la cantidad, frecuencia, períodos, etc., de los conceptos que integran las nóminas, liquidaciones u otros emolumentos. Efectúa los pagos de salarios y anticipos, así como atender al personal en toda reclamación e información que se relaciona con lo especificado anteriormente.

Verificadores.—Son profesionales de oficio que conforme a requerimientos técnicos preestablecidos, verifican en todo o en parte la correcta ejecución de obra, componentes, fases, procesos, funcionamiento de instalaciones, máquinas, aparatos, etcétera, mediante el empleo de útiles, instrumentos de medida pautas de trabajo, planos, croquis, cálculos propios y otros medios para informar sobre anomalías, defectos, investigando las causas que los producen y señalando la forma de corregirlos.

Para ello deben conocer la tecnología general de la especialidad en que realizan la verificación, interpretar croquis y planos, tener conocimientos de la técnica de muestreo y manejo de tablas o gráficos, modificación de datos para obtención de gráficos de control y distribución de frecuencias, etc.

Oficial verificador de 1.º—Son aquellos profesionales de oficio que desempeñan, dentro de las funciones definidas de verificador, los trabajos de más alto nivel técnico, dificultad y responsabilidad, con experiencia mínima de dos años en actividades de verificador.

Oficial verificador de 2.º—Son los profesionales que comprendidos entre los verificadores, no necesitan para el desempeño de su función de la utilización de aparatos de medida complicados, ni análisis de defectos que requieran la preparación básica exigida para los verificadores de 1.º Han de poseer una experiencia mínima de un año en actividad de verificador.

Oficial verificador de 3.º—Son los profesionales de oficio que con anterioridad han desempeñado funciones de especialista u oficial en cadena de mecanización o montaje, con experiencia mínima de tres años, y que llevan desempeñando correctamente la labor de verificador durante un mínimo de seis meses y en aquellas funciones más simples definidas para el verificador.

Preparador de máquinas.—Es el operario cualificado con conocimientos generales sobre el funcionamiento mecánico, hidráulico, neumático y eléctrico de la instalación; interpreta correctamente planos y proceso de mecanización, posee conocimientos de herramientas de corte y su aplicación; asimismo, posee los conocimientos teóricos y experiencia necesaria para efectuar correctamente medidas y verificación de las piezas mecanizadas, es responsable de la correcta puesta a punto de la máquina o instalación para que se pueda ejecutar la fase o fases de mecanizado de forma correcta y dentro de los límites de tolerancias establecidos.

Preparador de máquinas de 1.º—Es el operario cualificado que respondiendo a las exigencias definidas para el Preparador de máquinas, ejecuta las labores de mayor dificultad y responsabilidad comprendidas en el conjunto de la organización, y con una experiencia continuada en esta actividad no inferior a un año.

Preparador de máquinas de 2.º—Es el operario cualificado que respondiendo a las exigencias definidas para el Preparador de máquinas, ejecuta las labores de menor dificultad y responsabilidad comprendidas en el conjunto de la organización, con una experiencia continuada en esta actividad no inferior a seis meses, o que ejecutando constantemente las labores exigidas para el Preparador de 1.º posee una experiencia no inferior a tres meses.

Preparador de prensa.—Es el operario cualificado que poseyendo conocimientos generales de troquelaría y funcionamiento de prensas, ejecuta constantemente las labores de colocación de utillaje en cualquier tipo de prensa, puestas a punto de la misma, verificación de las piezas a fabricar, análisis e informe de defectos de la troquelaría, etc.

Preparador de prensa de 1.º—Es el operario que respondiendo a las exigencias definidas para el Preparador de prensa, ejecuta los trabajos de mayor dificultad, como puesta a punto de máquinas, instalaciones de alimentación y evacuación de piezas; poseyendo profundos conocimientos de matricería y, en especial, la de uso en útiles de prensas y una experiencia en puestos similares no inferior a un año.

Preparador de prensa de 2.º—Es el operario que respondiendo a las exigencias definidas para el Preparador de prensa, ejecuta los trabajos de instalación de troquelaría, sin responsabilidad directa de la puesta a punto.

Carretillero.—Es el operario que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente ejecuta de forma correcta labores de trasiego de materiales en general, en cualquier sector del recinto de la Empresa; cargar y descargar los materiales, maquinaria, etc., colabora en todo tipo de montaje y cumplimiento la documentación que en cada caso se requiera.

Oficial 1.º especial.—Es aquel operario cualificado que respondiendo a las exigencias establecidas para el Oficial 1.º, realiza, si existen en el conjunto de la organización de la Empresa, de forma continuada, aquellos trabajos que para su correcta ejecución es necesario poseer el óptimo de experiencia y conocimientos.

Oficial impresor de 1.º—Es el operario con conocimientos teóricos y prácticos para resolver todo tipo de problemas relacionados con la estampación, con pleno conocimiento de la composición de colores para la consecución de uno definido, así como de calidades de papel más usuales y su comportamiento en máquina. Debe poseer conocimientos mecánicos que le permitan su adaptación a cualquiera de las variadas prensas de offset, asegurando su puesta a punto y conociendo los diversos tipos de planchas offset, granadas trimetálicas de cinc, etc., y el trato de las mismas de acuerdo con la calidad. Su experiencia en funciones similares no será inferior a tres años.

Oficial impresor de 2.º—Es el operario cualificado que con conocimientos gemelos de los exigidos al 1.º realiza los trabajos de menor responsabilidad.

Oficial impresor de 3.º—Es el operario que no conociendo el manejo de la totalidad de las máquinas del grupo offset, efectúa correctamente la colocación de la plancha a utilizar, la preparación de la plancha antes y después de efectuar la tirada, la carga y descarga de papel con el correspondiente aireado y colocación, y siendo responsable de amontonamiento en la entrega del aparato al balancín.

Oficial cajista.—Es el operario cualificado que para ejecutar su labor ha de conocer las diferentes técnicas de cajado, poseer gran habilidad en la composición y distribución de textos y un gusto especial para el montaje y elección de tipos y cuerpos disponibles, con buenos conocimientos ortográficos y de redacción.

Montador pasador de 1.º—Es el operario cualificado que con gran conocimiento y experiencia en el montaje de positivos, paginación, plegado y capacidad de máquinas, así como del uso de las diferentes planchas y tiempos de insolación, ejecuta de forma correcta y continuada las labores relacionadas con esta actividad.

Montador pasador de 2.º—Es el operario cualificado que con conocimientos generales de montaje de positivos, paginación, etcétera, ejecuta labores relacionadas con esta actividad, pero de calidad y complejidad menor que la exigida al 1.º

Oficial encuadernador.—Es el operario cualificado que con plenos conocimientos del manejo de las diferentes máquinas de encuadernación (guillotina, alizador, etc.), y experiencia demostrada en el desarrollo de pliegos hasta la conservación de libros, etc., ejecuta correctamente estas labores.

Especialista encuadernador.—Es el operario que dominando la técnica de manipulación de alzado, troquelado, plegado, etcétera, así como el uso general de las máquinas guillotinas, ejecuta labores de encuadernación.

Oficial conservación máquinas de oficina.—Es el operario cualificado que con conocimientos muy completos de la mecánica general de los diversos tipos de máquinas mecánicas y electromecánicas, tanto en la gama de máquinas operativas como de escribir, de electricidad elemental y ajuste de piezas, así como nuevas técnicas de montaje de las mismas, ejecuta correctamente y de forma continuada la labor de conservación de las citadas máquinas.

Modelista de carrocerías.—Es el operario de oficio que con conocimientos generales de dibujo industrial y artístico, preparación matemática a nivel de último curso de Escuela Profesional, maneja correctamente la máquina y herramientas de carpintería, modelaje, útiles de trazado, verificación; interpreta planos y ejecuta correctamente trabajos de fabricación de modelos de carrocerías, estructuras para modelos (dados), modelos patrón y de estilo; así como montaje del modelo patrón general (cabin), acabado, verificación de los modelos, comportamiento y manejo de maderas, resinas y otros materiales usados en el modelaje.

Modelista carrocerías de 1.º—Es el operario de oficio que respondiendo a las exigencias establecidas para el Modelista de carrocerías, ejecuta correctamente los trabajos de mayor dificultad técnica, comprendidos entre los definidos para esta especialidad. Requiere, asimismo, poseer una experiencia progresiva en puestos similares no inferior a tres años.

Modelista carrocerías de 2.º—Es el operario de oficio que respondiendo a las exigencias establecidas para el Modelista de carrocerías, ejecuta correctamente trabajos de fabricación de modelos previos, patrones, estructuras para modelos, acabados, etc., colaborando en el montaje del modelo patrón general. Requiere, asimismo, una experiencia progresiva en puestos similares no inferior a dos años.

Modelista carrocerías de 3.º—Es el operario de oficio que respondiendo a las exigencias establecidas para el Modelista de carrocerías, ejecuta correctamente trabajos de fabricación de modelos previos, cajas de molde, moldeo de patrones, repaso, etcétera. Requiere, asimismo, una experiencia progresiva en puestos similares no inferior a un año.

ANEXO II
CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1970

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	DIAS LABORABLES
ENERO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	22
FEBRERO	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	24
MARZO	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22
ABRIL	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	26
MAYO	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	20
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	25
JULIO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	20
AGOSTO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	7
SEPTBRE.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	26
OCTUBRE	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
NOVBRE.	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	25
DICBRE.	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	23
TOTAL															266

EL HORARIO A PARTIR DE 1º DE MAYO SERA:

TALLERES.- Turno mañana de 7 h. a 13 h. 15 m.
" tarde de 15 h. 15 m. a 23 h. 30 m.

OFICINAS.- De 8 a 16 h. 15 m. de Lunes a Viernes.
De 8 a 13 h. 15 m. los Sábados.

Hasta el 30 de Abril continuará la presencia actual, con 15 m. de descanso para bocadillo y a partir del 1 de Mayo la presencia será de 8 h. 15 m. incluido 15 m. de descanso para bocadillo y la excepción de los días 24 y 31 de Diciembre, que será de 5 h. y 10 m. de presencia con 15 m. también de descanso para bocadillo.

DOMINGOS Y FESTIVOS VACACIONES 5/8 DE JORNADA
 PUENTES LABORABLES

ANEXO III
CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 1971

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	DIAS LABORABLES
ENERO	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	21
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	24
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	25
ABRIL	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	20
MAYO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	23
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	23
JULIO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27
AGOSTO	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	2
SEPTBRE.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	26
OCTUBRE	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24
NOVBRE.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	25
DICBRE.	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	25
TOTAL															265

EL HORARIO SERA COMO SIGUE.

TALLERES.- Turno mañana de 7 h. a 13 h. 15 m.
" tarde de 15 h. 15 m. a 23 h. 30 m.

OFICINAS.- De 8 h. a 16 h. 15 m. de Lunes a Viernes.
De 8 h. a 13 h. 15 m. los Sábados.

La presencia será de 8 h. 15 m., incluido 15 m. de descanso para bocadillo a excepción de los días 24 y 31 de Diciembre que será de 5 h. 15 m. incluido también 15 m. de bocadillo.

DOMINGOS Y FESTIVOS VACACIONES 5/8 DE JORNADA
 PUENTES LABORABLES

ANEXO IV

Retribución mínima mensual bruta del personal administrativo, Técnicos de Oficina y Laboratorio

Categoría laboral	Salario base Convenio mensual	Plus Convenio mensual	Retribución base Convenio	Coefficiente prima	Prima mensual	Total
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de primera	3.600	11.200	14.800	1,61	3.700	18.500
Jefe de segunda	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Oficial de primera y Viajante	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Oficial de segunda	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Auxiliar	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
<i>Técnicos de oficina</i>						
Delineante proyectista	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Dibujante proyectista	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Delineante de primera y Fotógrafo	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Archivero Bibliotecario	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Delineante de segunda	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Auxiliar técnico de oficina	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Calculador	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Reproductor de planos	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
<i>Técnicos de laboratorio</i>						
Jefe de sección laboral	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Analista de primera	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Analista de segunda	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Auxiliar de laboratorio	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Aspirante administrativo técnico						
<i>Oficina y laboratorio</i>						
Aspirante de 17 años	2.280	1.406	3.686	0,39	897	4.583
Aspirante de 16 años	2.280	736	3.016	0,34	782	3.798
Aspirante de 15 años	1.522	780	2.302	0,26	596	2.900
Aspirante de 14 años	1.522	268	1.790	0,19	437	2.227

Retribución mínima mensual bruta del personal de Organización y Técnicos

<i>Personal de organización del trabajo</i>						
Jefe de organización de primera	3.600	11.200	14.800	1,61	3.700	18.500
Jefe de organización de segunda	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Técnico de organización de primera	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Técnico de organización de segunda	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Auxiliar de organización	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
<i>Técnicos de taller</i>						
Jefe de taller	3.600	11.200	14.800	1,61	3.700	18.500
Maestro de taller y Contramaestre	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Encargado	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Capataz Especialista	3.600	4.680	8.280	0,90	2.070	10.350
Capataz Peón	3.600	4.000	7.600	0,83	1.900	9.500
<i>Personal técnico</i>						
Ingeniero y Licenciado	4.200	13.080	17.280	1,87	4.300	21.500
Perito y Ayudante de Ingeniero	3.800	11.000	14.800	1,61	3.700	18.500
Graduados sociales	3.600	11.200	14.800	1,61	3.700	18.500
Maestro Industrial	3.600	9.200	12.800	1,39	3.200	16.000
Ayudante técnico sanitario	3.800	9.000	12.800	1,39	3.200	16.000
Maestro de Enseñanza Primaria	3.600	6.800	10.400	1,13	2.600	13.000
Maestro de Enseñanza Elemental	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500

Retribución mensual bruta del personal subalterno

Enfermero	3.600	5.200	8.800	0,96	2.200	11.000
Cocinero	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Dependiente principal	3.600	4.800	8.400	0,91	2.100	10.500
Chófer camión	3.600	4.400	8.000	0,87	2.000	10.000
Cabo Guarda	3.600	4.400	8.000	0,87	2.000	10.000
Chófer turismo	3.600	4.100	7.700	0,84	1.932	9.632
Listero	3.600	4.000	7.600	0,83	1.900	9.500
Camarero	3.600	4.000	7.600	0,83	1.900	9.500
Almacenero	3.600	4.000	7.600	0,83	1.900	9.500
Conserje	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Ordenanza	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Telefonista	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Vigilante	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Chófer motociclo	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Pesador Basculero	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Guarda jurado	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Dependiente auxiliar economato	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200
Portero	3.600	3.760	7.360	0,80	1.840	9.200

Nota.—El valor-punto para el cálculo de la prima en el presente Convenio se ha fijado en 2.300 pesetas mensuales.

Categoría laboral	Salario base Convenio mensual	Plus Convenio mensual	Retribución base Convenio	Coefficiente prima	Prima mensual	Total
Botones 17 años	2.280	721	3.001	0.39	897	4.898
Botones 16 años	2.280	380	2.660	0.30	690	3.250
Botones 15 años	1.522	478	1.998	0.26	598	2.596
Botones 14 años	1.522	260	1.780	0.19	437	2.217

Retribución mínima bruta, por grupos profesionales, correspondiente a operarios

Oficial de primera de taller	120	170	8.800	0.96	2.300	11.000
Oficial de segunda de taller	120	143	8.000	0.87	2.000	10.000
Oficial de tercera de taller	120	130	7.600	0.83	1.900	9.500
Especialista y Mozo especialista almacén	120	122	7.360	0.80	1.840	9.200
Peón ordinario (masculino y femenino)	120	104	6.200	0.74	1.700	8.500
Aprendiz de cuarta	76	46	3.712	0.40	920	4.632
Aprendiz de tercera	76	27	3.132	0.34	782	3.914
Aprendiz de segunda	51	28	2.402	0.26	598	3.000
Aprendiz de primera	51	7	1.763	0.19	437	2.200
Pinche 17 años	76	42	3.569	0.39	897	4.466
Pinche 16 años	76	27	3.132	0.34	782	3.914
Pinche 15 años	51	28	2.402	0.26	598	3.000
Pinche 14 años	51	7	1.763	0.19	437	2.200

Nota.—El valor-punto para el cálculo de la prima en el presente Convenio se ha fijado en 2.300 pesetas mensuales.

A N E X O V

Categoría laboral	Valor paga	Categoría laboral	Valor paga
Tabla de pagas extraordinarias oficiales (18 de Julio y Navidad) de personal administrativo, Técnicos de Oficina y Laboratorio		Capataz especialista	5.500
C) Personal administrativo:		Capataz peón	6.500
Jefe 1.ª	11.500	D) Personal técnico:	
Jefe 2.ª	8.000	Ingeniero y Licenciado	12.500
Oficial 1.ª y Viajante	6.500	Peritos y Ayudante Ingeniero	11.500
Oficial 2.ª	5.500	Graduados Sociales	11.500
Auxiliar	5.300	Maestro Industrial	8.000
D) Técnicos de oficina:		Ayudante Técnico Sanitario	8.000
Delineante Proyectista	8.000	Maestro Enseñanza Primaria	6.500
Dibujante Proyectista	8.000	Maestro Enseñanza Elemental	5.500
Delineante de 1.ª y Fotógrafo	6.500	Tabla de pagas extraordinarias oficiales (18 de Julio y Navidad) de personal subalterno	
Archivero bibliotecario	5.600	Enfermero	5.100
Delineante 2.ª	5.500	Cocinero	5.500
Auxiliar técnico de Oficina	5.300	Dependiente principal	5.500
Calculador	5.300	Chófer camion	6.000
Reproductor de planos	5.300	Cabo Guardia	5.500
E) Técnicos de laboratorio:		Chófer turismo	5.700
Jefe Sección Laboratorio	8.000	Listero	5.500
Analista 1.ª	6.500	Camarero	5.300
Analista 2.ª	5.300	Almacenero	5.200
Auxiliar Laboratorio	5.300	Conserje	5.500
G) Aspirantes administrativos, Técnico de oficina y laborario:		Ordenanza	5.300
Aspirante 17 años	3.400	Telefonista	5.300
Aspirante 16 años	2.600	Vigilante	5.200
Aspirante 15 años	2.100	Chófer motociclo	5.200
Aspirante 14 años	1.600	Pesador basculero	5.200
Tabla de pagas extraordinarias oficiales (18 de Julio y Navidad) de personal de Organización y Técnico		Guarda jurado	5.200
F) Personal de organización del trabajo:		Dependiente auxiliar Economía	5.200
Jefe Organización 1.ª	11.500	Portero	5.200
Jefe Organización 2.ª	8.000	Botones 17 años	2.700
Técnico Organización 1.ª	6.500	Botones 16 años	2.300
Técnico Organización 2.ª	5.500	Botones 15 años	1.800
Auxiliar de Organización	5.300	Botones 14 años	1.600
H) Técnicos de taller:		Tabla de pagas extraordinarias oficiales (18 de Julio y Navidad) de operarios	
Jefe Taller	11.500	Oficial 1.ª Taller	5.200
Maestro Taller y Contramaestre	7.400	Oficial 2.ª Taller	4.900
Encargado	6.500	Oficial 3.ª Taller	4.800
		Especialista	4.800
		Mozo especialista Almacén	4.800
		Peón ordinario	4.800
		Aprendiz de 4.ª	3.300
		Aprendiz de 3.ª	2.800
		Aprendiz de 2.ª	2.800
		Aprendiz de 1.ª	1.500
		Pinche de 17 años	3.300
		Pinche de 16 años	2.800
		Pinche de 15 años	2.200
		Pinche de 14 años	1.500

ANEXO VI

Categoría laboral	Valor hora extra			Categoría laboral	Valor hora extra		
	30 %	50 %	75 %		30 %	50 %	75 %
Valor hora extra de Convenio para personal administrativo, Técnicos de Oficina y Laboratorio				Capataz especialista 45,57 52,59 61,36			
C) Personal administrativo:				Capataz peon 45,57 52,59 61,36			
Jefe 1. ^a	73,05	84,29	98,33	D) Personal técnico:			
Jefe 2. ^a	65,23	76,23	87,81	Ingeniero y Licenciado	102,58	118,36	138,09
Oficial 1. ^a y Viajante	54,63	63,02	73,52	Perito y Ayudante Ingeniero	93,98	108,43	126,51
Oficial 2. ^a	47,42	54,71	63,83	Graduado social	73,05	84,28	98,33
Auxiliar	42,90	49,50	57,76	Maestro Industrial	62,30	71,88	83,87
D) Técnicos de oficina:				Ayudante Técnico Sanitario	93,98	108,43	126,51
Delineante Proyectista	67,55	77,94	90,94	Maestro Enseñanza Primaria	54,63	63,02	73,52
Dibujante Proyectista	67,55	77,94	90,94	Maestro Enseñanza Elemental	47,42	54,71	63,83
Delineante 1. ^a y Fotógrafo	54,63	63,02	73,52	Valor hora extra de Convenio para personal subalterno			
Archivero bibliotecario	47,42	54,71	63,83	Enfermero	41,48	47,87	55,89
Delineante 2. ^a	47,42	54,71	63,83	Cocinero	43,93	50,69	59,16
Auxiliar técnico de Oficina	42,90	49,50	57,76	Dependiente principal	43,93	50,69	59,16
Calculador	42,90	49,50	57,76	Chófer camión	48,70	56,18	66,54
Reproductor de Planos	41,48	47,87	55,86	Chófer turismo	46,86	54,07	63,09
E) Técnicos de laboratorio:				Cabo Guarda	48,82	52,88	61,70
Jefe Sección Laboratorio	64,31	74,22	86,56	Listero camarero	43,93	50,69	59,16
Analista 1. ^a	52,17	60,21	70,28	Camarero	41,48	47,87	55,86
Analista 2. ^a	43,30	49,85	58,16	Almacenero	42,48	49,01	57,17
Auxiliar Laboratorio	42,90	49,50	57,76	Conserje	44,42	51,26	59,81
G) Aspirantes administrativos, Técnico de oficina y laboratorio:				Ordenanza	41,48	47,87	55,86
Aspirante 17 años	27,46	31,69	36,97	Telefonista	41,48	47,87	55,86
Aspirante 16 años	32,09	36,49	42,74	Vigilante	41,48	47,87	55,86
Aspirante 15 años	17,01	19,64	23,32	Chófer motociclo	41,48	47,87	55,86
Aspirante 14 años	12,80	14,77	17,24	Pesador piscuero	41,48	47,87	55,86
Valor hora extra de Convenio para personal de Organización y Técnicos				Guarda jurado	41,48	47,87	55,86
F) Personal de organización del trabajo:				Dependiente auxiliar Económico	41,48	47,87	55,86
Jefe Organización 1. ^a	67,55	77,94	90,94	Portero	41,48	47,87	55,86
Jefe Organización 2. ^a	65,23	76,23	87,81	Botones 17 años	21,97	25,35	29,57
Técnico Organización 1. ^a	54,63	63,02	73,52	Botones 16 años	18,29	21,12	24,63
Técnico Organización 2. ^a	47,42	54,71	63,83	Botones 15 años	14,51	16,75	19,54
Auxiliar Organización	43,20	49,85	58,16	Botones 14 años	12,81	14,77	17,23
H) Técnicos de taller:				Valor hora extra de Convenio operarios			
Jefe de Taller	77,43	89,35	104,24	Oficial 1. ^a Taller	41,77	48,20	56,22
Maestro Taller y Contra maestro	60,66	69,99	81,65	Oficial 2. ^a Taller	39,28	45,33	52,86
Encargado	49,82	57,25	66,79	Oficial 3. ^a Taller	37,13	42,85	49,99
				Especialista	36,43	42,03	49,03
				Mozo especialista Almacén	36,43	42,03	49,03
				Peón ordinario	33,92	39,14	45,66
				Aprendiz de 4. ^o	26,43	30,48	35,56
				Aprendiz de 3. ^o	21,78	25,13	29,57
				Aprendiz de 2. ^o	17,14	19,76	23,07
				Aprendiz de 1. ^o	12,14	14,01	16,53
				Pinche de 17 años	25,35	29,26	34,13
				Pinche de 16 años	21,07	24,31	28,86
				Pinche de 15 años	16,78	19,36	22,89
				Pinche de 14 años	12,14	14,00	16,93

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 23 de julio de 1970 por la que se aprueba la clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Montalbo, provincia de Cuenca.

Iltmo. Sr.: Visto el expediente seguido para la clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Montalbo, provincia de Cuenca, en el que no se ha formulado reclamación o protesta alguna durante su exposición al público, siendo favorables cuantos informes se emitieron y habiéndose cumplido todos los requisitos legales de tramitación.

Vistos los artículos primero al tercero, quinto al 12 y 23 del Reglamento de Vías Pecuarias de 23 de diciembre de 1944, en relación con los pertinentes de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

Este Ministerio, de acuerdo con la propuesta de la Dirección General de Ganadería e Informe de la Asesoría Jurídica del Departamento, ha resuelto:

Primero.—Aprobar la clasificación de las vías pecuarias existentes en el término municipal de Montalbo, provincia de Cuenca, por la que se consideran

Vías pecuarias necesarias

- «Colada del Carril de las Fuentes».
- «Colada del Camino Real de El Hito a Villar de Cañas».
- «Colada de la Senda de los Vinateros».

Las tres coladas que anteceden con una anchura de diez metros.

El recorrido, dirección, superficie y demás características de las antedichas vías pecuarias figuran en el proyecto de clasificación redactado por el Perito Agrícola del Estado don Rafael Magro Pavón, cuyo contenido se tendrá presente en todo cuanto les afecte.

En aquellos tramos de las mismas afectados por situaciones topográficas, paso por zonas urbanas, alteraciones por el transcurso del tiempo en cauces fluviales o situaciones de derecho previstas en el artículo segundo del Reglamento de Vías Pecuarias su anchura quedará definitivamente fijada al practicarse su deslinde.

Segundo.—Esta resolución, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y el de la provincia para general conocimiento, agota la vía gubernativa, pudiendo los que se consideren afectados por ella interponer recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, en la forma, requisitos y plazos señalados en el artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo