

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

**RESOLUCION de 12 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa CATELSA-CACERES, S.A.**

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 18/96. Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa CATELSA-CACERES, S.A., de ámbito provincial, suscrito el 15 de julio de 1996 por representantes de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81); apartado B, c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O.E. 17-5-95), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en dicha materia, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 18/96 y código informático 1000042, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» y «Diario Oficial de Extremadura».

Mérida, 12 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,  
P.D. (Orden de 30-7-96 D.O.E. n.º 88),  
MIGUEL ANGEL GUERRA GAMERO

EL DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION LOCAL E INTERIOR.

CAPITULO I.—Disposiciones Generales.

Art. 1.º - Ambito territorial, personal y temporal

Suscriben por una parte la Dirección de la Empresa Catelsa-Cáceres, S.A., representada por su Gerente D. José Marcelo Muriel Fernández, y por otra el Comité de Empresa de la misma, legalmente constituido. Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores válidos.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal de la Empresa Catelsa-Cáceres, S.A., con domicilio en Cáceres, Polígono «Las Capellanías», Parcela 1, Sector 1.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1996. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1996.

Art. 2.º - Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su publicación práctica serán consideradas globalmente.

En lo no regulado por el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio de Químicas en vigor o el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo de 1995.

Art. 3.º - Comisión Mixta

Con el fin de seguimiento e interpretación de estos acuerdos, se constituye una comisión paritaria que en base a lo dispuesto legalmente, entenderá de cuantas cuestiones puedan producirse respectivamente a la interpretación de lo pactado durante el período de vigencia del Convenio, dicha comisión mixta estará formada por:

En representación de la Empresa:

D. JOSE MARCELO MURIEL FERNANDEZ  
D. CHRISTOPHE ROSSI  
D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

En representación de los Trabajadores:

D. MIGUEL PAVON PORTILLO  
D.ª MONTAÑA REY MERINO  
D. PEDRO MARTIN MALDONADO

Art. 4.º - Prórroga y denuncia

El presente Convenio se considerará prorrogado en tanto no se fir-

me uno nuevo, manteniéndose en vigor en todas sus cláusulas, la denuncia deberá hacerse con un mes de anticipación a la finalización del plazo de vigencia expresado en el art. 1.º, la denuncia se hará por escrito a la Dirección de la Empresa, con copia para la Autoridad Laboral.

## CAPITULO II.—Jornada de trabajo y descanso

### Art. 5.º - Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 7 h. 55' diarias de trabajo efectivo, lo que supone una jornada semanal de 39 h. 35' de trabajo efectivo, excepto para el personal Técnico y Administrativo cuya jornada de trabajo será de 41 horas semanales de 16 de septiembre a 30 de junio y 35 horas semanales de 1 de julio a 15 de septiembre.

Se entenderá como trabajo efectivo y por tanto incluido en la jornada semanal, 15 minutos diarios en concepto de «bocadillo».

Cualquier interrupción de trabajo superior a este tiempo tendrá que ser recuperado, de conformidad con los horarios que en cada momento se fijen.

Sin la correspondiente autorización del Jefe de Equipo o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo para ir a tomar café en la zona autorizada.

Las horas anuales de trabajo efectivo para la distintas secciones será de 1.773,4, lo que equivale a 224 días laborables de 7 h. 55' de trabajo efectivo.

Al producirse en 1996 que los días laborables son 225, el día restante será disfrutado como día de asuntos propios a libre elección de fecha por parte de los operarios, teniendo la obligación de ponerlo en conocimiento de su responsable con al menos 5 días de antelación.

### Art. 6.º - Horarios

Los horarios a realizar en el año 1996 para las distintas secciones serán los siguientes:

Secciones a jornada continuada:

De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h. (Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Secciones a dos turnos:

1.º Turno: De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h.

2.º Turno: De lunes a viernes: De 14 h. a 22 h.

(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Secciones a tres turnos:

1.º Turno: De lunes a viernes: De 6 h. a 14 h.

2.º Turno: De lunes a viernes: De 14 h. a 22 h.

3.º Turno: De lunes a viernes: De 22 h. a 6 h.

(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Mantenimiento:

De lunes a viernes: Mañana, de 7 h. 30' a 13 h. 30'. Tarde, de 16 h. a 18 h.

(Con 20 minutos de parada para el «bocadillo»)

Técnicos y Administrativos:

De lunes a viernes: Mañana, de 8 h. a 14 h. Tardes, de 16h. a 18 h. 30'.

Viernes y vísperas de festivos: Mañana, de 8 h. a 15 h.

En horario de verano:

De lunes a viernes: Mañana, de 8 h. a 15 h.

De fin de semana:

Sábado y domingo en dos turnos:

1.º Turno: De 6 h. a 18 h.

2.º Turno: De 18 h. a 6 h.

(Con 2 paradas de 20' cada una de duración)

Resto de semana:

1.º Turno: lunes y martes: De 6 h. a 14 h.

2.º Turno: miércoles y jueves: De 6 h. a 14 h.

(Con 20' de parada para el bocadillo)

En cómputo anual deberán realizar el mismo número de horas que el resto de los trabajadores.

Toda persona que realice el horario de fin de semana (sábado y domingo), y que no esté obligado a ello por estar especificado en las cláusulas de su contrato individual, lo realizará de forma voluntaria y excepcional. La Empresa y el Comité de Empresa acordarán la realización de este horario cuando las circunstancias de la producción y la atención al cliente así lo exijan.

En el momento en que los trabajadores de fin de semana cumplan el contrato de tres años y pasen a contrato indefinido, se tratará el tema de su horario por la Comisión Mixta.

Asimismo, todas las secciones productivas de la fábrica podrán trabajar cuando las necesidades de la producción así lo aconsejen, en dos o tres turnos, manteniendo la proporcionalidad en la rotación de cada turno. La Dirección informará razonadamente al Comité de Empresa cuando tales circunstancias se produzcan.

**Art. 7.º - Vacaciones**

La totalidad de la plantilla de Catelsa-Cáceres, S.A. disfrutará de 25 días laborables al año.

En aplicación de la jornada anual pactada en el art. 5.º del presente Convenio, las vacaciones se realizarán de la forma siguiente:

**Art. 8.º - Calendario**

En el año 1996 (con las excepciones del personal de Mezclado-Do-sificación, Premoldeo y Mantenimiento):

VACACIONES DE VERANO: 19 días laborables en tres turnos a orga-nizar por los responsables de los distintos servicios o talleres:

1.º Turno: De 22 de julio de 1996 a 18 de agosto de 1996, am-bos inclusive.

2.º Turno: De 29 de julio de 1996 a 25 de agosto de 1996, am-bos inclusive.

3.º Turno: De 5 de agosto de 1996 a 1 de septiembre de 1996, ambos inclusive.

VACACIONES DE INVIERNO: 6 días laborables, los días 23, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre de 1996.

**CAPITULO III.—Trabajo y retribución**

Art. 9.º - La clasificación de los niveles profesionales, así como la formación necesaria para alcanzarlos, queda reflejada en el Progra-ma de la Evolución Profesional y de Formación (PEPF), que se ad-junta como Anexo al presente Convenio.

Se creará una comisión de seguimiento formada por la Dirección y el Comité de Empresa, asesorado este último por las Centrales Sin-dicales, para evaluar las reclamaciones y hacer el seguimiento de la aplicación del PEPF.

**Art. 10.º - Retribución por jornada ordinaria.**

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el Salario Base y los Complementos del mismo.

**Art. 11.º - Complementos y Pluses.**

1.º) El Complemento de Antigüedad se calculará en base a los trienios y quinquenios de permanencia en la Empresa.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente al perío-do de prueba inicial que se establezca.

El importe de cada trienio y cada quinquenio comenzará a deven-garse desde el día siguiente al de su cumplimiento.

Los valores de los trienios y quinquenios para el año 1996 que-dan reflejados en la tabla que a continuación se detalla, excep-tuando el tercero, cuarto y quinto quinquenios, cuyos valores son los que siguen:

3.º Quinquenio: 72.500 Ptas/año - 5.000 Ptas/mes, para todas las categorías.

4.º y 5.º Quinquenio: 58.000 Ptas/año - 4.000 Ptas/mes para to-das las categorías.

<u>CATEGORIA/NIVELES</u>	<u>TRIENIO</u>	<u>QUINQUENIO</u>
	<u>Pts/mes</u>	<u>Pts/mes</u>
Técnico Superior	7.287.-	14.574.-
Técnico Grado Medio	5.964.-	11.929.-
Ayudante Técnico	5.128.-	10.257.-
Contramaestre	5.128.-	10.257.-
Encargado	5.033.-	10.066.-
Aux. Laboratorio	3.888.-	7.776.-
Aux. Técn. no titulado	4.182.-	8.365.-
Jefe de Equipo	4.182.-	8.365.-
Jefe de Sección Adm°.	5.964.-	11.929.-
Oficial 1ª. Adm°.	5.033.-	10.066.-
Oficial 2ª. Adm°.	4.139.-	8.278.-
Aux. Adm°.	3.764.-	7.528.-
Almacenero	4.182.-	8.365.-
Ayudante-Almacenero	3.888.-	7.777.-
Peón-Ayudante-Nivel A2	93'38 Pts/día	186'76 Pts/día
Aux. Fabricación-Nivel A1,A2	112'76 " "	225'53 " "
Ay. Especialista-Nivel B1	119'14 " "	238'29 " "
Oficial 3ª.-Nivel B2,B3	125'45 " "	250'91 " "
Oficial 2ª.-Nivel C2,C3	129'09 " "	258'18 " "
Oficial 1ª.-Nivel D2,D3,D4	132'01 " "	264'03 " "
Enc. Ac. Compl.-Nivel D2	132'01 " "	264'03 " "

2.º) El Complemento de Trabajo Nocturno se aplicará a todas las horas trabajadas desde las 22 hasta las 6 h., y será de un 32% del Salario Base para el personal que realice turnos de noche rotativos y del 35% del Salario Base para el personal que realice su jornada siempre en turno de noche.

3.º) Los Complementos del Puesto de Trabajo serán de cuatro tipos o modalidades, siendo su denominación Pluses de Turnicidad, y Plus de Fin de Semana, los cuales se detallan a continuación:

—Plus de Turnicidad I, a abonar al personal a un turno o jornada continuada: 68 Ptas./día trabajado.

—Plus de Turnicidad II, a abonar al personal a dos turnos o jornada partida: 201 Ptas./día trabajado.

—Plus de Turnicidad III, a abonar al personal a tres turnos: 240 Ptas./día trabajado.

—Plus de Jornada Especial Fin de Semana: 32.760 Ptas./mes.

4.º) Plus de Transporte por día trabajado, lo perciben todos los trabajadores de la Empresa. Su importe será de 193 Ptas., por día trabajado.

5.º) Prima de Producción mensual que se fijará atendiendo a la productividad y calidad del trabajo realizado en ese periodo y a la productividad obtenida en la Unidad de Producción en la que se trabaja.

Se creará una comisión formada por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa asesorado por las Centrales Sindicales, encargada de elaborar un sistema de valoración basado en los principios siguientes:

P1 - Parte consolidable, equivalente al 50% de su valor.

P2 - Móvil, por actividad y calidad personal, con un valor medio equivalente al 40% de su valor.

P3 - De equipo, en función de la productividad global de la Unidad de Producción, con un valor medio del 10%.

Estos porcentajes son a título orientativo y la propia Comisión los podría, en su momento, modificar.

En cómputo global, la Empresa garantizará un incremento mínimo de un 4% para este concepto.

En tanto los valores de referencia no queden precisados, se continuará con los valores anteriores, variados solamente en los casos en que no se alcance la productividad media o se produzcan faltas graves de calidad.

6.º) De vencimiento superior al mes, existirán las siguientes pagas:

Extraordinaria de julio: 30 días

Extraordinaria de Navidad: 30 días

Extraordinaria de Beneficios: 15 días

El cálculo de las pagas extraordinarias se hará en base a los niveles salariales del mes en que se abonen y la prima de producción media de los tres meses anteriores, no así el de la paga de beneficios que por corresponder al ejercicio del año anterior se calculará en base a los salarios y la prima media de dicho año. La paga de beneficios será abonada en la primera quincena del mes de marzo, la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre y la paga de julio junto con el abono del mes de julio.

Se mantiene para el presente año 1996, una gratificación especial por beneficios que se abonará cuando se constate los resultados de la Empresa dentro del primer trimestre y que será de un importe lineal de:

IMPORTE	% Beneficio Neto/Facturación Total
8.000 Ptas.	Entre 3-4% sobre Ventas
11.000 Ptas.	Entre 4-5% sobre Ventas
14.500 Ptas.	Entre 5-7% sobre Ventas
19.000 Ptas.	Entre 7-9% sobre Ventas
22.000 Ptas.	Entre 9-10% sobre Ventas
25.000 Ptas.	> 10% sobre Ventas

7.º) El aumento salarial pactado para el año 1996 es el siguiente:

4,7% sobre la masa salarial bruta, reservando el 0,7% para la aplicación del PEPF, aumentando un 4% sobre tablas para todos los conceptos y categorías.

Art. 12.º - Condiciones de Pago

El pago de las nóminas se hará mensualmente mediante el abono en cuenta en la Caja de Ahorros de Cáceres, abonándose el mes cumplido entre los días 1 al 5 del mes siguiente. A todas las personas que lo soliciten se abonará un anticipo a cuenta de cada mensualidad entre los días 20 y 25 de cada mes (50% aproximadamente), dicho anticipo se descontará de la mensualidad correspondiente.

CAPITULO IV.—Calidad y Productividad

Art. 13.º - Calidad y Productividad

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en señalar que la Calidad y la Productividad constituyen los dos pilares sobre los que debemos apoyarnos para el relanzamiento de la Empresa y manifiestan su intención de fomentar todas las acciones que ten-

gan como objetivo la mejora de los ratios actuales de Calidad y Productividad.

#### CAPITULO V.—Servicios y Obras Sociales

##### Art. 14.º - Actividades

Para sufragar los gastos del Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones, se asignará por parte de la Empresa una subvención de 100.000 Ptas. para el año 1996.

La Empresa potenciará las actividades culturales y deportivas y todas aquellas tendentes a mejorar las relaciones laborales.

Para ellas la Empresa hará entrega al Comité de Empresa previa presentación de un programa de actividades a desarrollar de 100.000 Ptas. anuales.

Las partes acuerdan dotar el Fondo Social con 500.000 Ptas. para hacer frente a los casos que se puedan presentar sobre ayudas a los trabajadores en situaciones de necesidad económica por enfermedad grave o de otro tipo que se consideren, así como la I.L.T. (enfermedad común), de las personas con contratos de aprendizaje. Se acumula el saldo sin utilizar del año anterior.

##### Art. 15.º - Seguridad e Higiene

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión y 3.º su transmisión, siempre que sea posible deberá actuarse en los dos primeros puntos, utilizándose los medios personales de protección sólo en aquellos casos en los que aún no se pueda evitar la generación o emisión de riesgo.

Para vigilar la consecución de este objetivo general, se potenciará el funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene que entenderá de todos cuantos asuntos afecten a estos aspectos de seguridad e higiene de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones sobre esta materia. Entre sus funciones operativas se encuentran las siguientes:

—El poder requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

—Reclamar vigilancia especial para aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales o sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo.

—Conocer las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y a todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

—Recabar la realización de mediciones periódicas de los índices de polución en las secciones más afectadas, comunicando los resultados a los trabajadores de esas secciones y al Comité de Empresa.

—Recibir información de todas las decisiones relativas a la tecnología y realización del trabajo que tengan repercusiones sobre la salud física y mental del trabajador.

#### VIGILANCIA DE RIESGO

En base a los informes del sector, la Dirección de la Empresa fijará anualmente los puntos de mayor riesgo sobre los que se elaborará con la colaboración del Comité de Seguridad e Higiene un Plan de Actuación en el que se detallarán los medios a emplear, su costo y los plazos previstos para su realización.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgo o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, realizándose dos controles anuales por parte de los Servicios Médicos.

#### PROTECCION A LA MATERNIDAD

En el caso de que el puesto de trabajo que venga desempeñando una trabajadora pudiera afectar por su toxicidad o peligrosidad al feto, al quedar embarazada, se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### FUNCIONAMIENTO DEL COMITE

Con el fin de impulsar la operatividad del Comité de Seguridad e Higiene, se le dotará de un Reglamento de Orden Interior.

Se acuerda por ambas partes, que deberá cumplirse la realización de reuniones periódicas cada dos meses.

#### CAPITULO VI.—Permisos

##### Art. 16.º - Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el nacimiento de hijos se produjera en fin de semana

(viernes, sábado o domingo), se considerará ampliada la licencia al lunes o martes de la semana siguiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el

importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Dos horas y media para consultas médicas siempre que se produzcan las correctas justificaciones de las mismas.

g) Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en el día de la ceremonia.

h) Un día en caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad en el día del sepelio.

i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a su responsable y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

FAMILIARES QUE DAN DERECHO AL PERMISO RETRIBUIDO:			
1. <sup>er</sup> Grado	Por consanguinidad	Padres	
		Hijos	
	Por afinidad	Cónyuges y suegros.	
2. <sup>o</sup> Grado	Por Consanguinidad	Línea directa	Abuelos
			Nietos
	Por afinidad	Línea Directa	Abuelos del cónyuge
		Línea colateral	Hermanos del cónyuge
3. <sup>er</sup> Grado	Por consanguinidad	Línea Directa	Bisabuelos
			Biznietos
	Por afinidad	Línea Colateral	Hermanos de los padres Hijos de hermanos
		Línea Directa	Bisabuelos y Biznietos del cónyuge
	Línea Colateral	Hermanos de los padres del cónyuge Hijos de los hermanos del cónyuge	

**CAPITULO VII.-**

Art°. 17°.- Tablas.

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO BASE</u>		<u>RETRIBUCION ANUAL BASE</u>	<u>HORAS ANUALES</u>
<b><u>24TECNICOS</u></b>				
Técnico Superior	186.917 Pts/mes		2.710.296.-	1.773,4
Téc.Grado Medio	153.403 " "		2.224.343.-	1.773,4
Ayudante Técnico	132.221 " "		1.917.204.-	1.773,4
Contramaestre	132.221 " "		1.917.204.-	1.773,4
Encargado	129.798 " "		1.882.071.-	1.773,4
Aux.Laboratorio	102.516 " "		1.486.482.-	1.773,4
Aux.Téc.no titul.	109.512 " "		1.587.924.-	1.773,4
Jefe de Equipo	109.512 " "		1.587.924.-	1.773,4
<b><u>ADMINISTRATIVOS</u></b>				
Jefe de Sección	153.403 " "		2.224.343.-	1.773,4
Of.1ª. Adm°.	129.798 " "		1.882.071.-	1.773,4
Of.2ª. Adm°.	108.487 " "		1.573.061.-	1.773,4
Aux. Adm°.	99.564 " "		1.443.678.-	1.773,4
<b><u>SUBALTERNOS</u></b>				
Almacenero	109.512 " "		1.587.924.-	1.773,4
Avud. Almacenero	102.521 " "		1.486.554.-	1.773,4

PRODUCTORES

<u>Niveles</u>	<u>Antiguas Categorías</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Retribuc. Anual</u>	<u>Horas Anuales</u>
A1	Aux. Fabr.	3.013,65	1.329.020	1.773,4
A1	Peón Ayud.	3.013,65	1.329.020	1.773,4
A2		3.164,42	1.395.510	1.773,4
B1	Ayud. Espec.	3.164,42	1.395.510	1.773,4
B2	Oficial 3ª.	3.315,00	1.461.915	1.773,4
B3		3.405,00	1.501.605	1.773,4
C2	Oficial 2ª.	3.405,00	1.501.605	1.773,4
C3		3.495,00	1.541.295	1.773,4
D2	Oficial 1ª.	3.495,00	1.541.295	1.773,4
D3		3.556,00	1.568.196	1.773,4
D4		3.616,00	1.594.656	1.773,4
D2	Enc. Ac. Compl.	3.495,00	1.541.295	1.773,4

## CAPITULO VIII

## Art. 18.º - Horas Extraordinarias

Solamente se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

—Las necesarias por periodos punta de producción, entendiéndose por periodos punta de producción la acumulación a los pedidos habituales de otros imprevistos, siempre que el plazo de ejecución de dichos pedidos sea inferior a 30 días.

—Ausencias imprevistas (accidentes, enfermedad, etc).

—Mantenimiento (Siempre que los trabajos no puedan realizarse durante la jornada laboral de trabajo).

La Dirección de la Empresa informará semanalmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, explicando causas y su distribución por secciones. Asimismo y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En la valoración se estará a lo dispuesto en el art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al cómputo de las horas extraordinarias se estará a lo que recoge el art. 35.2 del mencionado Estatuto.

## CAPITULO IX

## Art. 19.º - Derechos Sindicales

1.º) El trabajador afiliado a una Central Sindical interesado en que le sea descontado de nómina la Cuota Sindical, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

2.º) Para la asistencia a cursos o jornadas de formación, la Dirección autorizará la acumulación en determinada persona del Comité de Empresa las horas sindicales legalmente establecidas.

3.º) En hechos puntuales la Dirección podrá autorizar la superación de las horas mensuales del Comité de Empresa. Se establece un máximo de 30 horas mensuales de crédito para actividades sindicales para cada uno de los miembros del Comité de Empresa.

## CAPITULO X.—Régimen disciplinario

Art. 20.º - Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

## Art. 21.º - Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

## Art. 22.º - Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.—La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos o inferior a treinta en el horario de entrada y la falta hasta de tres en un mes en la ejecución del fichaje de entrada o salida, sin justificación.

2.—No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.—El abandono del servicio sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio del alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

4.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.—Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa o a la higiene de las instalaciones colectivas.

6.—No atender al público con la corrección debida.

7.—No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

9.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.—Dado el elevado riesgo que suponen las materias almacenadas en esta factoría, queda prohibido fumar o utilizar cualquier elemento que produzca chispa o llama en todas las dependencias de la fábrica, excepto en los comedores, zona próxima a las máquinas expendedoras de bebidas, oficinas y aparcamientos.

## Art. 23.º - Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.

2.—La ausencia sin causa justificada de dos días durante un periodo de treinta días.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4.—Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.—La simulación de enfermedad o accidente.

6.—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.—Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.—Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o sea causa de avería en los útiles o demás bienes de la Empresa.

9.—La imprudencia en acto de trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

10.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para uso propio.

11.—La embriaguez o el consumo de drogas en acto de servicio.

12.—La reincidencia de falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

## Art. 24.º - Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las

dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.—Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificio, enseres y documentos de la Empresa.

4.—La condena por delito de robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5.—La continua y habitual falta de aseo y limpieza, del tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.—La embriaguez o drogodependencia habituales que puedan afectar a la seguridad y rendimiento en el trabajo.

7.—Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12.—El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14.—El abuso de autoridad por parte de los jefes o responsables será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

#### Art. 25.º - Régimen de sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga por faltas graves o muy graves.

#### Art. 26.º - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en todo caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

#### Art. 27.º - Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

La reincidencia como causa agravante de la falta cometida caducará para las faltas leves al mes, para las faltas graves a los seis meses, para las faltas muy graves al año.

#### CAPITULO XI.—Complemento I.L.T. Accidentes

Art. 28.º - Con el fin de completar la remuneración recibida por los trabajadores de Catelsa Cáceres, S.A., en caso de accidente de trabajo o itinere, I.L.T. por maternidad, I.L.T. por enfermedad profesional e I.L.T. con hospitalización, la Empresa suscribirá una póliza de seguro complementaria por la cual se garantiza la percepción restante hasta completar el 100% de los conceptos salariales medios durante los días en que permanezca el trabajador de baja por estos motivos, contados a partir del primer día de la fecha en que causó la baja, con una limitación máxima de 18 meses.

A esta garantía de remuneración irá unida una indemnización complementaria en caso de muerte o invalidez absoluta proveniente exclusivamente de accidente laboral o itinere de dos millones cuatrocientas mil pesetas.

#### CAPITULO XII.—Formación profesional

Art. 29.º - Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un eje prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto tiene de forma-

ción y superación individual y promoción profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la Empresa al proceso de transformación y modernización, posibilitando el aumento de competitividad y calidad de producción. Es por ello, por lo que entendemos que la Comisión de Formación ya creada, es el mejor medio para obtener estos objetivos, entendiendo que en dicha Comisión de Formación es muy importante la participación de las Centrales Sindicales.

La Comisión de Formación tendrá las finalidades de colaborar en la elaboración de los planes formativos y velar por el desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, dotándose para realizar estas funciones de un reglamento de régimen interior.

La Comisión de Formación está formada por:

Empresa:

D. CHRISTOPHE ROSSI  
D. DOMICIANO AZKUE CASTAÑO

Comité:

D. ALFONSO BORREGO MORENO  
D. DIONISIO LARGO NEVADO  
D. MARIO GUILLEN RUBIO

Centrales Sindicales:

D. CARLOS CANELO TEJEDA - CC.OO.  
D. JACINTO ROMERO - U.G.T.

#### CAPITULO XIII.—Nuevas contrataciones

Art. 30.º - La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los planes de previsiones y nuevas contrataciones.

Art. 31.º - Con independencia de lo regulado por el Real Decreto Ley n.º 18/1993, de 3 de diciembre de 1993, y Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, y demás disposiciones legales que puedan afectar a esta modalidad de contratación, las partes firmantes de este Convenio acuerdan precisar los aspectos siguientes para los contratos de aprendizaje:

La Empresa y el Comité de Empresa quedan en fijar en el presente Convenio los conceptos que a juicio de las partes puedan favorecer esta modalidad de contratación en el caso concreto de Catel-sa Cáceres, S.A.:

a) La contratación en aprendizaje se realizará como máximo por dos años en lugar de tres.

b) Toda persona que sea contratada bajo esta modalidad por Catel-sa Cáceres, S.A., lo será como aprendiz con la categoría profesional que corresponda al trabajo a realizar así como su salario que se especifica en la tabla, aplicándose a éste los porcentajes estipulados en Ley (70% primer año, 80% segundo año).

c) Toda aquella persona contratada por esta modalidad de contratos de aprendizaje y que se encuentre en situación de I.L.T. (enfermedad común) percibirá desde el primer día de la baja el 60% de la base de cotización en un tiempo máximo de 6 meses con cargo al Fondo Social creado (Capítulo V - art. 14 del presente Convenio).

#### CAPITULO XIV.—Excedencias

##### Art. 32.º - Maternidad

En caso de alumbramiento, la madre tendrá derecho a solicitar una excedencia con derecho a reserva de su puesto de trabajo por un periodo máximo de un año, siempre que la legislación laboral permita la realización de un contrato de interinidad por igual periodo y que la solicitud tanto de la petición como del reingreso deberá hacer por escrito; la primera de ellas dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento y la de reingreso con un mes de antelación a la finalización de la excedencia. El reingreso coincidirá necesariamente con la fecha posterior al cumplimiento del contrato de interinidad.

Igualmente la madre, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora, con la misma finalidad.

Art. 33.º - El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de cinco años, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria solicitará el reingreso en la Empresa con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la misma. El trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o inferior categoría a la suya que se produzca en la Empresa a partir de su solicitud.

#### CAPITULO XV.—Revisión Salarial

Art. 34.º - En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1995 superior al 4% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre indicada cifra, tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1996, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1996.

El porcentaje de revisión guardará en todo caso la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que se mantenga idéntico en el cómputo de los doce meses (enero-diciembre 1996)

Cáceres, 15 de julio de 1996.

#### ANEXO PLAN PEPF

#### PROGRAMA DE EVOLUCION PROFESIONAL Y DE FORMACION «PEPF»

##### 1. INTRODUCCION

En el proceso iniciado de dotar a Catelsa-Cáceres de una nueva estructuración, se hace imprescindible un nuevo planteamiento de la evolución profesional de sus trabajadores. Este nuevo modelo de evolución profesional tiene que ayudar a la identificación de todos con las directrices fundamentales de la Empresa, que son:

##### UN OBJETIVO:

«LOGRAR QUE CATELSA-CACERES, S.A., SEA RECONOCIDA COMO EMPRESA LIDER EN LA FABRICACION DE ARTICULOS DE CAUCHO TECNICO PARA LA INDUSTRIA DE AUTOMOCION EUROPEA».

##### UN CAMINO:

«HACER DE LA CALIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO LOS DOS SOPORTES FUNDAMENTALES PARA LA CONSECUION DE NUESTRAS METAS».

##### UNOS MEDIOS:

«UN GRUPO DE HOMBRES Y MUJERES QUE SEPAN ILUSIONARSE CON UN TRABAJO DE CRECIENTE RESPONSABILIDAD EN UNA INDUSTRIA EXTREMEÑA DOTADA DE MEDIOS TECNOLOGICOS DE PRIMERA LINEA».

Con estas ambiciosas metas se plantea este Programa de Evolución de Recursos Humanos y de Formación.

##### 2. PRINCIPIOS GENERALES

El aumento de los conocimientos y la eficacia puesta en práctica de los mismos, deben ser los motores que permitan la progresión de los individuos en nuestra organización, apoyados en dos facetas complementarias:

El Profesionalismo

La Polivalencia

El Profesionalismo: Conjunto de conocimientos que permiten un creciente dominio en alguna de las funciones de la Empresa.

La Polivalencia: Conocimientos aplicados que permiten desempeñar funciones distintas en la Empresa.

La evolución profesional de cada persona se abre, por tanto, en dos direcciones complementarias, una vertical (profesional) y otra horizontal (polivalencia).

##### 3. ESCALA PROFESIONAL

Se establecen cuatro niveles de competencia crecientes:

A - B - C - D

Cada nivel está, a su vez, definido por cuatro conceptos:

—Conocimientos: Conjunto de conocimientos sobre las técnicas, los productos y la Empresa.

—Participación: Actitud al trabajo en grupo de forma metódica.

—Calidad: Conocimientos y aplicaciones en técnicas de control de calidad.

—Eficacia: Aptitud para la optimización de los medios.

##### 4. LOS MODULOS

En base a estos cuatro conceptos, se describe en el cuadro ANEXO 1, la progresión que para cada uno de ellos es exigible en cada nivel. Para pasar de un nivel al siguiente, es necesario haber realizado con plena eficacia todo lo requerido en el nivel anterior durante un periodo de 6 meses y completar los contenidos del nuevo nivel

##### 5. NORMAS DE EVALUACION

En el ANEXO 2 se define para cada módulo quién y cómo se realiza la evaluación y la Formación que debe recibir la persona para la asimilación de los contenidos.

Cada persona contará con una ficha en la que se irán reflejando la superación de cada uno de los contenidos.

**6. OPERACIONES RETENIDAS PARA APRECIACION POLIVALENCIA****Mezclado:**

- Dosificación y mezclado en cilindro
- Mezclador interno Werner
- Filtrado + preformas

**Moldeo:**

- Inyección vertical (los 3 tipos de máquinas)
- Membranas (los 4 tipos de máquinas)
- Inyección horizontal (juntas tóricas y croisillon, teterelles, piezas diversas)
- Fuelles de tablero (los 5 tipos de piezas o máquinas)
- Compresión (los 4 tipos de máquinas, incluyendo TAMARIS)
- Caucho mousse (moldeo C/C e inyección poliurethano)

**Otras operaciones de producción:**

- Caucho metal (todo tipo de máquinas)
- Limpieza de moldes (todas las máquinas: ultrasonido, bolas de vidrio incluyendo el desmonte de los moldes)
- SIRSI + cryotor + estufas + autoclave + lavadora
- Verificación (muestreo de preverificación, verificación juntas tóricas, croisillon, compresión e iny. vertical, siliconado y envasado, máquinas sencillas).

La obtención de una Polivalencia se materializa cuando la persona completa los contenidos de un nivel determinado en todas las máquinas que constituyen cada Polivalencia. Ej.: Una persona será B-3 cuando complete el nivel B en 3 operaciones distintas.

**7. CUADRO GENERAL DE NIVELES.-**

Principios : Salario base : Nivel A-1 = 100

Profesionalismo					Polivalenci
	1	2	3	4	
<b>D</b>		116	118	120	
<b>C</b>		113	116		
<b>B</b>	105	110			
<b>A</b>	100	105			

**ANEXO 1**

<b>NIVEL</b>	<b>CONOCIMIENTOS</b>	<b>PARTICIPACION</b>	<b>CALIDAD</b>	<b>EFICACIA</b>
<b>A</b>	1. Leer y escribir 2. Interpretar fichas de proceso y panoplias de defectos 3. Manejar máquinas sencillas (motores, reb., copeladoras, ...) 4. Parar y relanzar con supervisión otras máquinas.	1. Pasar instrucciones	1. Conocimiento de criterios de aceptación 2. Utilizar instrumentos simples de medida de calibre	1. Respeto de las instrucciones 2. Poner de manifiesto las anomalías en la producción y material 3. Alcanzar el nivel de actividad normal
<b>B</b>	1. Función de las piezas 2. Representaciones gráficas 3. Proceso y composición del caucho 4. Funcionamiento de la máquina de cierta complejidad con la que trabaja 5. Graduado escolar	1. Participar en el análisis y resolución de problemas	1. Autocontrol de sus piezas 2. Utilizar medios precisos de control (proyector)	1. Ejecución de reglajes simples 2. Mantener en buen estado la máquina y los medios de producción (1er nivel: engrase, limpieza,...) 3. Cambios de útiles de trabajo
<b>C</b>	1. Interpretación de gráficos SPC 2. Manejo total de la máquina 3. Conocimiento de la empresa	1. Realizar en colaboración con otros planes de experiencia	1. Conocimientos de las causas principales de los defectos 2. Control de los parámetros de máquina	1. Proponer mejoras y poner en aplicación 2. Autonomía completa en el puesto de trabajo
<b>D</b>	1. Capacidad de dirigir un equipo de más de 10 operarios (productividad, disciplina y motivación) 2. Nociones de gestión de la fábrica	1. Proponer la realización de análisis y resolución de problemas 2. Formación de nuevos operarios	1. Conocimiento amplio de los motivos de los defectos 2. Participación en la elaboración de AMDEC	1. Pequeñas reparaciones 2. Reducir tiempos de ciclo con los reglajes 3. Puede remplazar un jefe de equipo en caso de necesidad

**ANEXO 2****5.1. Niveles A y B**

NIVEL	CONOCIMIENTOS	PARTICIPACION	CALIDAD	EFICACIA
<b>A</b>	<p>1. Q : Profesor EGB . C : Valoración cursos . F : Básica (20h)</p> <p>2. Q : J. Taller + J eq. o encargada . C : - Explicar documentos puestos de trabajo . F : Producción (4h)</p> <p>3. Q : J. Taller + J eq. o encargada . C : - Manejar las máquinas (práctica) . F : práctica (2h)</p>	<p>1. Q : J. Taller + J eq. o encargada . C : Apreciación trabajo cotidiano . F : Razonamiento lógico (20h)</p>	<p>1. Q : Encargada + resp. asegura calidad . C : Control muestreo según panoplia . F : Curso calidad (2h)</p> <p>2. Q : Encargada + resp. asegura calidad . C : Control muestreo con aparato . F : Curso calidad (2h)</p>	<p>1. Q : J. Taller + J eq. . C : - 6 meses sin demérito . F : práctica en puesto de trabajo</p> <p>2. Q : J. Taller + J eq. . C : - Apreciación trabajo cotidiano . F : práctica en puesto de trabajo</p> <p>3. Q : J. Taller . C : - GPAO (más 100% tiempo gama) . F : práctica (prensa)</p>
<b>B</b>	<p>1. Q : J. Taller + J eq. . C : Describir la función de la pieza, para que sirve, como se utiliza, ... . F : (2h)</p> <p>2. Q : Profesor EGB . C : Valorac. cursos . F : Básica</p> <p>3. Q : Técnico prod. + J eq. . C : Lista preguntas . F : Producción (2h)</p> <p>4. Q : J. Taller + J eq. . C : - Manejar las máquinas (práctica) . F : práctica (2h)</p> <p>5. Q : J. rec. humanos . C : - Diplomas . F : cursos</p>	<p>1. Q : J. Taller . C : Participación en un caso práctico de mejora Saber distinguir causas y soluciones, conocer algunos útiles . F : COFOR (24 horas)</p>	<p>1. Q : resp. asegura calidad . C : - 6 meses sin demérito, autonomía completa - rellenado de cartas SPC . F : en el taller (2h)</p> <p>2. Q : resp. asegura calidad . C : - muestro en aparato de medición . F : práctica en medios de medida (4h)</p>	<p>1. Q : J. Taller + J eq. . C : - Apreciación trabajo cotidiano . Q : práctica en puesto de trabajo</p> <p>2. Q : J eq. + Manten. . C : - Apreciación trabajo cotidiano + lista preguntas . F : Curso dado por Mantenimiento (4h)</p> <p>3. Q : J eq. + técnico prod. . C : - seguimiento durante 6 meses . Q : Práctica</p>

**ANEXO 2****5.2. Niveles C y D**

NIVEL	CONOCIMIENTOS	PARTICIPACION	CALIDAD	EFICACIA
<b>C</b>	<p>1. Q : Formador, J. Taller C : Capacidad de máquina (Cpk, Cmk) - Aplicación al SPC Manejar la máquina sin ayuda del Jefe de equipo, arrancar una fabricación . F : 16 horas</p> <p>2. Q : J. Taller + J eq C : Arrancar una fabricación . F : práctica 6 meses</p> <p>3. Q : J. Taller .C : Organigrama, papel de los servicios de la empresa .F: Descubrimiento de la empresa (2h)</p>	<p>1. Q : J. Taller . C : explicar principio del plan de experiencia, participar en un caso con éxito . F : 8 horas + 1 caso</p>	<p>1. Q : resp. asegura calidad . C : Proponer defectos tipo a incluir en la panoplia y 1 semana en mesa verificación a cadencia nominal sin rechazo .F : práctica en mesa de verificación (2 semanas)</p> <p>. Q : resp. Mantenimiento . C : Pre-diagnostic averías (ayuda al servicio Manten.), conocimiento órganos de las máquinas .F : Mantenimiento (4h)</p>	<p>1. Q : J. Taller . C : Proponer mejoras de costo o de calidad, diseñar croquis, poner en aplicación .F : - O.T. (2 horas) Mantenimiento (2 horas)</p> <p>2. Q : J. Taller + J eq . C : Manejar la máquina sin ayuda del Jefe de equipo - apreciación cotidiana en el puesto de trabajo durante 6 meses, .F : - Práctica</p>
<b>D</b>	<p>1. Q : Psicologo + recursos humanos C : Entrevista + tests F : Razonamiento logico + Management COFOR (16 horas)</p> <p>2. Q : J. Taller + Contabilidad .C : Preguntas sobre ratios, ejercicios .F: Contabilidad (2h)</p>	<p>1. Q : J. Taller + rec. humanos . C : presentacion pública de 1 plan de mejora . F : 8 horas + 1 caso</p> <p>2. Q : J. equ. . C : Formación de nuevos operarios con éxito . F : práctica</p>	<p>1. Q : J. Taller + tecnico . C : caracterización de los defectos y propuestas de mejoras distinción problema máquina/proceso . F : O.T. + producción (16 horas)</p> <p>2. Q : resp. aseg. calidad . C : Redacción de 1 AMDEC . F : Calidad (8 horas)</p>	<p>1. Q : J. Taller C : Apreciación en remplazamiento de 1 Jefe de equipo durante al menos 2 veces 1 semana en continuo (productividad, disciplina y motivación) F : Practica con J. eq</p>