

destinarse y nuevos puestos escolares que serán atendidos con dicho material Cuantía de la subvención que se solicita, exponiendo el plan previsto para la financiación total Expresar si existen elementos análogos en el Centro

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

8079

RESOLUCION de 11 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 24 de febrero de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 27 de enero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Quimicamp, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ambitos funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales (sitas en la avenida de Valencia, 51 y 53, de Zaragoza), como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, se rigen en la actualidad por la Ordenanza de Trabajo para las industrias químicas y en lo sucesivo por el Estatuto de los Trabajadores, y prestan sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1981 y terminará el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes, y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento prometido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirán al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la auto-

ridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 7.º *Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.*

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Art. 8.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Garantías personales.*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, después de escuchada la opinión del Comité de Empresa, será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Art. 11. *Jornada de trabajo.*

— Para el personal de fábrica: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta y dos horas semanales en jornada continuada, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

— Para el personal de oficinas generales y delegaciones: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de cuarenta y tres horas semanales en jornada partida, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá por jornada partida, aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Se trabajarán todos los días de la semana, menos sábado, domingo y festivo. Se exceptúan de considerar los sábados como no laborables, para el personal de oficinas generales y delegaciones durante la época en que se establezca la jornada continua.

— Para todo el personal de la Empresa, en jornada continuada dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendido los quince minutos empleados como descanso («el bocadillo»).

En el plazo de quince días, a partir de la firma del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité, los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Art. 12. *Artículos de trabajo.*—A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico: Dos batas cada año.
- Personal obrero femenino: Dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos cada año.

A toda persona que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes, e igualmente se le proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Art. 13. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubiesen fallecido.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Art. 14. *Clasificación del personal.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la Dirección de la Empresa las reclamaciones a que den lugar.

Se efectuará cada dos años un estudio de revisión de la clasificación del personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Art. 15. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

- 1.º Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3.º Dos días naturales, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4.º Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5.º Durante el día, por traslado de su domicilio habitual.

Art. 16. Excedencias.—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior de doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia, y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reingreso antes de los seis meses de obtenida la licencia y dentro, siempre, de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reingreso dentro del mes siguiente al que solicitará la reincorporación.

Art. 17. Servicio Militar.—La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 18. Seguridad e higiene en el trabajo.—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Art. 19. Vacaciones.—El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de junio al 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Art. 20. Retribuciones.

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales. Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1981 hasta el 31 de diciembre de 1981.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajador a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destajo y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 1.500 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

Art. 21. Beneficios.—En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a quince días de salario base, más la antigüedad correspondiente.

Esta participación deberá ser abonada antes del 30 de junio del año natural siguiente al ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del periodo a que se refiere. En caso de fuerza mayor la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieran.

Art. 23. Complemento por penosidad.—A los trabajadores que tienen que laborar con los productos «Alboral», de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose, sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias; si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Art. 24. Horas extraordinarias.—En cuanto a las horas extraordinarias se entenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

En caso de realizarse horas extraordinarias, tendrá derecho preferente a realizarlas el personal de la sección que precise estas horas extraordinarias.

Art. 25. Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1981 el 7,5 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso así calculado.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Tabla salarial para 1981

	Pesetas
Gerente	123.862
Director Técnico	53.161
Director Comercial	45.532
Técnico Jefe	45.532
Técnico Titulado Grado Superior	41.752
Técnico Titulado Grado Medio	38.930
Técnico no Titulado	37.213
Analista de Laboratorio	34.330
Encargado	37.990
Capataz	37.230
Auxiliar de Laboratorio	33.500
Jefe de Ventas	45.532
Delegado de Zona	37.903
Viajante	33.620
Corredor de Plaza	33.500
Jefe de primera de Administración	45.532
Oficial de primera de Administración	37.903
Oficial de segunda de Administración	34.330
Auxiliar de Administración	33.500
Jefe de Publicidad	37.903
Ayudante de Publicidad	33.500
Analista-Ordenador	43.366
Programador-Ordenador	42.476
Almacenero	35.150
Mozo de Almacén	33.500
Ordenanza	33.500
Mantenimiento (Oficial de oficio)	36.200
Oficial de primera	36.700

	Pesetas
Oficial de segunda	36.250
Ayudante Especialista	35.150
Peón	34.200
Pinche 16-17	27.720
Envasadora (Oficial de segunda)	33.500
Limpiadora	33.500
Demostradora de productos (eventual más 10 por 100 en concepto de eventualidad)	33.500

8080

RESOLUCION de 11 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Filtrona Española, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 2^a de febrero de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de sus trabajadores el día 13 de febrero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la Legislación General sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Filtrona Española, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FILTRONA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa «Filtrona Española, S. A.», tiene establecido o pueda establecer en el futuro en territorio nacional.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Afectará este Convenio a los trabajadores o empleados que en la actualidad prestan sus servicios a «Filtrona Española, S. A.», así como a aquellos que puedan ingresar en el futuro, excepción hecha del personal que desempeñe funciones de alta dirección.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—El presente Convenio que entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1981, tendrá una duración de un año.

Art. 4.º **Denuncia y prórroga.**—Finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración, o de cualquiera de las prórrogas.

Art. 5.º **Absorción y compensación.**—Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos, sin perjuicio de las condiciones personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen a los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Art. 6.º **Garantías personales.**—Se mantendrán, con carácter estrictamente «ad-personam», las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º **Organización del trabajo.**—En cuanto a la reorganización del trabajo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general observancia.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Art. 8.º **Categorías.**—Todos los trabajadores estarán encuadrados en alguna o algunas de las categorías profesionales que a continuación se relacionan:

- Nivel 0. Alta Dirección.
- Nivel 1. Directores.
- Nivel 2. Jefes de fábrica o división, Director sucursal.
- Nivel 3. Jefes de Producción, Taller, Mantenimiento, Administración 1, Perito Industrial.
- Nivel 4. Contraмаestres de Producción, Control de Calidad, Mantenimiento y Jefes Administración 2.
- Nivel 5. Supervisores/as de Producción y Control de Calidad, Oficiales Administrativos, Secretaria de Dirección general, Maestro Industrial.
- Nivel 6. Operadores/as de grado I, Mecánicos oficiales primera, Electricistas oficiales primera, Operadores/as de Extrusión, Termoconformado e Impresoras, Conductores carretillas elevadoras, Soldador oficial primera.
- Nivel 7. Inspectores/as de grado I, Mecánicos oficiales segunda, Electricistas oficiales segunda, Auxiliares Administrativos, Empaquetadores, Conserjes, Cocineras, Encargado almacén.
- Nivel 8. Operadores/as de grado II, Ayudantes de operadores/as de Extrusión, Termoformado e Impresor/a, Operador/a de mezcladoras.
- Nivel 9. Inspectores/as de grado II, Recogedores/as de grado I, Preparador de Colas y Engrudos.
- Nivel 10. Recogedores/as de grado II y Cargadores/Flujadores.
- Nivel 11. Corretornos y Preparadores/as de cajas, Vigilantes, Peones, Limpiadoras y Aprendices de tercer año.

Art. 9.º **Definiciones.**

Descripción de puestos de trabajo-Profesionales de Industria.

Preparadoras de cajas:

Personal cuya única misión es el plegado de bandejas a partir de las planchas debidamente troqueladas, teniendo que asegurarse de su perfecto doblado y utilidad.

Se nutrirá o del grupo de limpiadoras o del exterior.

Corretornos:

Personal cuya misión es el abastecimiento de bandejas o cajas dobladas a las máquinas retirada de las llenas, colocación de ellas en el palet y sustitución de la recogedora en ausencias cortas de éstas.

Este grupo se nutrirá del grupo de preparadoras de cajas, y en su defecto del de limpiadoras o directamente del exterior.

Recogedoras:

Personal cuya misión es la recogida de productos terminados, y colocación en bandejas o cajas, rellenándolas total y adecuadamente, colocando sus tapas, vigilando además de forma intermitente que el producto acabado es correcto en cuanto a forma, pegado, contenido de aditivos, impresión, etc. auxiliarán al Operador/a y/o Contraмаestre en la puesta en marcha de la máquina tras las paradas que puedan producirse, por ejemplo: cambios de bala, bobina, etc.

Este grupo se nutrirá preferentemente del de Corretornos, de acuerdo con la soltura o perfección en la ejecución de su trabajo, existirán los siguientes grados:

Grado II. Acceden de Corretornos y requieren dos años de experiencia como tales.

Grado I. Acceden del grado II automáticamente una vez alcanzados dos años de experiencia como recogedora grado II.

Inspectoras:

Personal cuya misión es la toma de muestras a intervalos regulares de las máquinas de producción y proceder a la medida de los distintos parámetros del producto acabado, verificando que coinciden con las especificaciones de fabricación marcadas. Debe interpretar los resultados y advertir a los Contraмаestres y/u operadores/as de las correcciones necesarias para asegurar la calidad de la producción. Las atribuciones de este personal llegan hasta la parada de la máquina cuando las correcciones necesarias no puedan o no se llevan a efecto con carácter inmediato. Dentro de su misión se incluyen el registro de todos los valores obtenidos así como de todas las anomalías surgidas en la marcha de las máquinas de producción.

Este puesto de trabajo requiere unos estudios mínimos de Bachiller Elemental o Graduado Escolar, por lo que normalmente se accederá a él desde el exterior, salvo existir personal con dicha formación en otros grupos de la Empresa.

Por la peculiaridad del puesto de trabajo, existirán dos grados de calificación:

Grado II. Inspectoras que acceden al puesto de trabajo hasta que tras alcanzar la formación y soltura precisas tras dos años de experiencia pueden pasar a tomar plena y absoluta responsabilidad.