

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo en el Comercio del Metal y demás leyes, disposiciones complementarias y reglamentos de régimen interior.

CAPITULO XIII**Derecho supletorio****Artículo 40. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo del Comercio del Metal, leyes, reglamentos y demás disposiciones previstas en cada caso, actualmente en vigor.

ANEXO 1

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Grupo Convenio	Categoría	Salario mensual
1	Licenciado-Ingeniero	206.249
2	Ingeniero técnico Perito	199.020
3	Jefe 1.ª Adm. Jefe Org. Jefe Taller	194.077
4	Jefe 2.ª Adm. Jefe 2.ª Org.	187.577
5	Mtro. Ind. Contr.	185.023
6	Encargado	167.526
7	Oficial 1.ª Adm. Tec. Org. 1.ª Viajante, Oficial 1.ª G. O.	160.228
8	Oficial 2.ª Adm. Tec. Org. 2.ª Almacenero, Oficial 2.ª C. O.	149.924
9	Oficial 3.ª, Especialista	148.679
10	Ordenanza-Telefonista	141.595
11	Auxiliar administrativo	135.165
12	Peón	128.874
13	Menor dieciocho años	112.028
14	Oficial 1.ª, Jefe de equipo	160.228
15	Oficial 2.ª, Jefe de equipo	149.924
16	Oficial 3.ª, Especialista, Jefe de equipo	148.679

ANEXO 2

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Plus vinculación: A partir de vencido el tercer año y hasta el sexto, pesetas mensuales: 1.887. Y así sucesivamente cada trienio.

Plus de asistencia y puntualidad: Personal con horario fijo y flexible: 106 pesetas/día.

ANEXO 3

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Plus Jefes de equipo: El plus de Jefes de equipo consistirá en los complementos siguientes, según categoría:

Oficial de primera: 474 pesetas por día natural.

Oficial de segunda: 439 pesetas por día natural.

Oficial de tercera y Especialista: 431 pesetas por día natural.

26868 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión del Convenio Colectivo de «Dana, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo de «Dana, Sociedad Anónima» (número de código 9001482), que fue suscrita con fecha 28 de julio de 1994, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real

Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «DANA, SOCIEDAD ANONIMA»

Se considera válido el Convenio del año 1981, modificado en lo correspondiente a los artículos 2, 19, 32, 34, 35 y 51, en los años de 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 y 1992, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de fecha 9 de febrero de 1983, por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 14 de enero; en el «Boletín Oficial del Estado» número 220, del día 14 de septiembre de 1983, por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 12 de julio de 1983; en el «Boletín Oficial del Estado» número 213, del día 5 de septiembre de 1984, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 30 de julio de 1984; en el «Boletín Oficial del Estado» número 249, del día 17 de octubre de 1985, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de septiembre de 1985; en el «Boletín Oficial del Estado» número 266, del día 6 de noviembre de 1986, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de octubre de 1986; en el «Boletín Oficial del Estado» número 186, del día 5 de agosto de 1987, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 1987; en el «Boletín Oficial del Estado» número 154, del día 28 de junio de 1988, por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 15 de junio de 1988; en el «Boletín Oficial del Estado» número 253, del día 21 de octubre de 1989, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de septiembre de 1989; en el «Boletín Oficial del Estado» número 20, del 23 de enero de 1991, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 1990; en el «Boletín Oficial del Estado» número 310, del 27 de diciembre de 1991, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de noviembre de 1991; en el «Boletín Oficial del Estado» número 272, de 12 de noviembre de 1992, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de octubre de 1992, y en el «Boletín Oficial del Estado» número 300, de 16 de diciembre de 1993, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 1993, respectivamente.

Para el presente año de 1994 se modifican los artículos mencionados, desarrollándose a continuación, así como las tablas de remuneración.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Este Convenio tendrá vigencia de un año, contado a partir de 1 de enero de 1994, terminando, en consecuencia, el día 31 de diciembre de 1994. La totalidad de los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994, aunque sólo respecto al personal que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentre en activo en Granollers, o en alguna de las provincias afectadas.

Si no fuese denunciado por ninguna de las partes, con preaviso no inferior a un mes de la fecha de su expiración, o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por períodos sucesivos de un año.

Artículo 19. Remuneraciones para 1994.

a) Incrementos.—Se establece un incremento salarial del 3,5 por 100. Este incremento se desglosa en:

3 por 100 proporcional sobre los valores vigentes en 31 de diciembre de 1993 de los conceptos que se detallan.

Salario base categoría.

Complemento global por subnivel.

Complemento horas de desplazamiento.

Prima de productividad.

0,50 por 100 por antigüedad y ajustes salariales.

1. Incremento proporcional.—Consiste en un incremento del 3 por 100 sobre los valores vigentes en 1993 de salario base categoría, valor unitario por subniveles, complemento horas de desplazamiento y prima de productividad.

No queda modificado el valor sobre ayuda escolar. Ambos incrementos se recogen en las tablas anexas.

2. Los conceptos:

Incentivo voluntario, vendedores y vendedoras.

Participación sobre venta de vendedores y vendedoras no se consideran como parte de la masa salarial y se establecen directamente con dichos grupos orgánicos.

b) Conceptos remunerativos.—Los conceptos remunerativos son:

Salario base categoría.

Antigüedad.

Complemento global por subnivel.

Horas de desplazamiento.

Prima de productividad.

Incentivos vendedores y vendedoras.

Uno. Salario base categoría (afecta a toda la plantilla).—Se toman como escalones, los niveles existentes en el Convenio General de Químicas 1980-1981.

Los valores para 1994 son:

Nivel	Salario de 1-1-1993 — Pesetas	Categorías de la empresa 1993
0	174.312	Gerente.
1	133.818	Técnico-Jefe.
2	124.292	Técnico y Jefe administrativo de 1. ^a
3	120.611	Jefe administrativo 2. ^a y Programador de Ordenador.
4	106.728	Contra maestre.
5	106.728	Oficial 1. ^a administrativo, Operador de Ordenador y Capataz.
6 a)	103.028	Oficial 2. ^a administrativo y Oficial de 1. ^a a).
6 b)	88.565	Oficial 1. ^a b).
7 a)	96.183	Perforistas y Oficial 2. ^a a).
7 b)	83.802	Vendedora «stand», Oficial 2. ^a b) y Guardas.
8	88.565	Auxiliares administrativos.
9	83.150	Ordenanza, Cobrador, Limpieza.

Para la equiparación de futuras categorías se tomará el cuadro de equivalencias que figura en el Convenio General de Industrias Químicas que se acompañaba como anexo en el Convenio de 1981.

Dos. Antigüedad (afecta a toda la plantilla).—Se respetarán, a título individual, las antigüedades percibidas hasta diciembre de 1983.

Vencimientos a partir de 1 de enero de 1984:

Dos trienios, a 1.500 pesetas cada uno.

Cinco quinquenios, a 2.500 pesetas cada uno.

Se garantizan los siguientes valores a sus vencimientos:

Años	Pesetas
3	1.500
6	3.000
11	5.500
16	8.000
21	10.500
26	13.000
31	15.500

Al personal que tenga vencimientos de trienios o quinquenios a partir de 1 de enero de 1984 en el momento en que se produzca dicho vencimiento, se acumulará a la cantidad que venía percibiendo en 31 de diciembre de 1983 por este concepto, hasta el nivel que corresponda a su total antigüedad, de acuerdo con los importes de la escala que se establece. En el caso de que la cantidad que deba acumularse por los nuevos trienios o quinquenios sobrepase dicha escala se respetará siempre que la misma se encuentre dentro del límite de las 15.500 pesetas máximo establecidas.

Tres. Complemento global por subnivel (afecta al personal factoría de Granollers).—Viene a corresponder al antiguo «incentivo voluntario» del personal indicado. Es un complemento al salario base categoría.

Dentro de cada categoría (o nivel) se tendrá un número de subniveles a título personal, el valor unitario de cada subnivel se unificará para todas las categorías siendo para 1994 de 722 pesetas.

El número máximo de subniveles será, en principio, de 60. A partir de 60 subniveles se denominará «complemento por responsabilidad» por entender que afecta a puestos de trabajo de distinto nivel.

En futuros incrementos salariales, el «complemento por responsabilidad» se regulará independientemente del «complemento global por subnivel».

Estos complementos deben tender a reflejar la forma en que cada persona desarrolla la función de su puesto de trabajo, y por ello, debe preverse que en un futuro la aplicación individual de los mismos venga corregida por índice de eficacia.

Cuatro. Complemento horas de desplazamiento.—Este complemento se establece para 1994 en la siguiente forma:

Nivel 4: 15.162 pesetas.

Nivel 5: 15.162 pesetas.

Nivel 6 a): 15.162 pesetas.

Nivel 6 b): 10.830 pesetas.

Nivel 7 a): 10.830 pesetas.

Nivel 7 b): 8.664 pesetas.

Nivel 8: 8.664 pesetas.

Nivel 9: 8.664 pesetas.

Estos importes se percibirán quince veces al año, como el resto de conceptos fijos y, por tanto, no se efectuarán descuentos por ausencias diarias, vacaciones ...

Como se observa, los importes son múltiplos de 722 pesetas (las cantidades se equiparán a un número de subniveles determinado).

De lo indicado se desprende que, en el futuro, los importes de este concepto se podrán seguir rigiendo por este Convenio, y por ello, se incrementarán en la misma forma que se aumente el «complemento global por subnivel».

Cinco. Prima de productividad.—Este concepto corresponde a un complemento salarial que afecta al personal semanal que manipula los diferentes productos, interviniendo en ello en el proceso productivo (si bien puede extenderse a otras personas dicho concepto).

El importe bruto máximo será, por persona en plantilla, de 12.994 pesetas brutas al mes (doce pagas).

El importe anterior se desglosa por importes mensuales según el siguiente detalle:

1. 8.877 pesetas al mes: Méritos personales (común a todos los afectados).
2. 2.491 pesetas al mes: Méritos de trabajo en equipo (ídem).
3. 540 pesetas al mes: Méritos de trabajo en equipo (sala de envasado).
4. 1.086 pesetas al mes: Personal que manipula máquinas (sala de envasado).

Estas cantidades podrán ser aplicadas en función de criterios de cantidad y calidad de trabajo que puedan establecerse, previo informe de los representantes de los trabajadores [Estatuto de los Trabajadores, artículo 64, punto 1.3.d)].

En tanto no se establezcan dichos sistemas, la aplicación de los conceptos tendrá a ser proporcional en número de días de asistencia de cada persona dentro del período considerado.

Seis. Incentivos de Vendedores y Vendedoras de «Stand» y retribución.—Estos conceptos se excluyen de la masa salarial homogénea y de los incrementos sistemáticos definidos en este Convenio. No obstante, a título de exhaustividad, se recogen los criterios de los mismos.

Para ambos tipos de personal se establecen los conceptos:

a) Incentivo mensual fijo.—Consiste en un importe que, si bien es fijo, no se regula por Convenio.

Esta cantidad para 1994 se entenderá por doce pagas al año, a abonar en los meses naturales y no en las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre.

b) Incentivo gestión venta.—Este concepto va ligado a la eficacia de cada individuo, de acuerdo con las normas y objetivos fijados por la Dirección Comercial. En consecuencia, el incremento global que se aplique vendrá relacionado con el incremento de la eficacia global de dicho personal.

c) Las retribuciones brutas anuales convenidas para 1994 con los Vendedores (Oficial 1.^a vendedor) antes de la firma del presente Convenio no serán modificadas en su cuantía bruta anual, pero serán redistribuidas entre salario base Convenio e incentivo fijo vendedor, de acuerdo con el actual Convenio.

Siete. Ayuda escolar.—Desde el día 1 de enero de 1994 la ayuda mensual que recibe el personal con hijos que estén en las edades que se dirá se mantiene por los mismos importes que en el año de 1993 y cuyo importe mensual bruto es el siguiente:

Enseñanza preescolar (hasta seis años): 500 pesetas.

Enseñanza general (hasta dieciséis años): 1.000 pesetas.

Esta ayuda se entenderá a abonar por la empresa, hasta tanto no sea la enseñanza gratuita total y durante doce pagas al año.

Ocho. Cláusula de revisión salarial.—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 1994 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1993 superior al 3,50 por 100 se efectuaría una revisión salarial, tan pronto se constatará oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de enero de 1994 afectando exclusivamente a los conceptos de salario base de categoría, complemento global por subnivel, complemento por horas de desplazamiento y prima de productividad, sirviendo, por consiguiente, de base para el incremento salarial de 1995.

En el supuesto anterior, los atrasos que pudieran producirse serían satisfechos en el plazo de dos meses desde su conocimiento fehaciente.

Artículo 32. Jornada y horario de trabajo.

1. Personal del centro de trabajo de Granollers.

a) Jornada normal.—Se garantiza la realización de mil setecientas setenta y cinco horas y quince minutos de trabajo efectivo y productivo de la siguiente forma:

Horario normal:

Lunes a jueves: De siete cuarenta y cinco a dieciséis cuarenta y cinco horas (con treinta y cinco minutos de descanso).

Viernes: De siete cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco horas (sin descanso).

Por ajuste de las mil setecientas setenta y cinco horas y quince minutos de trabajo efectivo, el horario del día 23 de junio de 1994 (jueves) y del día 23 de diciembre de 1993 (viernes) será de siete cuarenta y cinco a catorce quince horas.

Horario intensivo:

Se efectuará del 4 de julio al 16 de septiembre de 1994, ambos inclusive.

Lunes a viernes: De siete cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco horas (sin descanso).

El horario indicado corresponde para este año de 1994 a mil setecientas sesenta y cinco horas y quince minutos de trabajo efectivo y productivo, según el calendario acordado de fiestas y vacaciones para 1994.

Durante los períodos de vacaciones de Semana Santa, agosto y Navidad, si la factoría permaneciese abierta, no serán modificadas las condiciones de trabajo, horario y vacaciones de los trabajadores de la empresa, fijos en Granollers, y no incluidos en apartados posteriores de este mismo artículo.

b) Resto del personal (Guardas...)—Efectuarán el mismo número de horas de trabajo de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos que son de aplicación según la legislación vigente.

2. Personal con puesto de trabajo en grandes almacenes y equivalentes.—Su horario de trabajo y jornada de trabajo serán los mismos que los realizados por el personal de los centros donde presten servicio, quedando sujetos a la reglamentación laboral de dichos centros.

3. Resto de personal.—Realizarán la jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y productivo.

Artículos 34 y 35. Calendario laboral y vacaciones.

1. Factoría de Granollers. Horario normal.

a) Vacaciones:

Semana Santa (marzo de 1994): Cuatro días, del 28 al 31.

Verano (agosto de 1994): Veintiún días, del 1 al 21.

Navidad (diciembre de 1994): Cinco días, 27, 28, 29, 30 y 31.

b) Festivos:

Año Nuevo, 1 de enero.

Reyes, 6 de enero.

Viernes Santo, 1 de abril.

Lunes de Pascua, 4 de abril.

Fiesta local, 13 de mayo.

Pascua Granada, 23 de mayo.

San Juan, 24 de junio.

La Asunción, 15 de agosto.

Fiesta local, 26 de agosto.

Día de la Hispanidad, 12 de octubre.

Fiesta (por compensación de horas trabajadas), 31 de octubre.

Todos los Santos, 1 de noviembre.

Día de la Constitución, 6 de diciembre.

La Inmaculada, 8 de diciembre.

San Esteban, 26 de diciembre.

2. Resto de personal.

a) Vacaciones.—Se establecerán según necesidades por los departamentos correspondientes (Vendedores, señoritas de «stand»).

b) Fiestas.—Se establecerán los catorce festivos oficiales de las localidades de residencia correspondientes (Vendedores) o según normativa grandes almacenes (señoritas de «stand»...).

Artículo 41. Comidas.

La empresa abonará el 65 por 100 del importe diario del cubierto, siendo a cargo del trabajador el 35 por 100 restante.

Este porcentaje se aplicará al producirse alguna modificación del precio del cubierto en cada momento.

Tablas salariales

1. Niveles y complementos:

Nivel	Valor 1993 — Pesetas	3 por 100 incremento — Pesetas	Valor 1994 — Pesetas
a) Salario base categoría:			
0	169.235	5.077	174.312
1	129.921	3.897	133.818
2	120.672	3.620	124.292
3	117.098	3.513	120.611
4	103.620	3.108	106.728
5	103.620	3.108	106.728
6 a)	100.027	3.001	103.028
6 b)	85.986	2.579	88.565
7 a)	93.382	2.801	96.183
7 b)	81.361	2.441	83.802
8	85.986	2.579	88.565
9	80.728	2.422	83.150
b) Complemento horas de desplazamiento:			
0 al 3			
4	14.721	442	15.163
5	14.721	442	15.163
6 a)	14.721	442	15.163
6 b)	10.515	315	10.830
7 a)	10.515	315	10.830
7 b)	8.412	252	8.664
8	8.412	252	8.664
9	8.412	252	8.664
c) Complemento por subnivel:			
0 al 9	701	21	722

2. Prima de productividad:

Conceptos	Valor 1993 — Pesetas	3 por 100 incremento — Pesetas	Valor 1994 — Pesetas
1. Méritos personales	8.619	258	8.877
2. Méritos de trabajo en equipo	2.419	72	2.491

Conceptos	Valor 1993 — Pesetas	3 por 100 incremento — Pesetas	Valor 1994 — Pesetas
3. Méritos de trabajo en equipo (envasado)	524	16	540
4. Personal que manipula máquinas en la sala de envasado	1.054	32	1.086

3. Antigüedad:

Trienios, desde el 1 de enero de 1984: 1.500 pesetas.

Quinquenios, desde el 1 de enero de 1984: 2.500 pesetas.

26869 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007942), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1994, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONTROL Y APLICACIONES, INSTALACIONES Y SERVICIOS INDUSTRIALES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito-duración-absorción-compensación

1. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la empresa «Control y Aplicaciones, Instalaciones y Servicios Industriales, Sociedad Anónima».

2. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta empresa, sin distinción de sexo y raza.

Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio, el personal directivo, Delegados y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones, así como cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la empresa, que podrá excluirse del ámbito del Convenio, siempre que manifieste su deseo por escrito o a través de sus representantes legales, salvo el personal perteneciente al departamento de fabricación de Barcelona afectado por el pacto suscrito el día 13 de mayo de 1994 entre los representantes de la empresa y los trabajadores.

3. Vigencia y duración.

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1994 y su duración hasta el 31 de diciembre de 1995.

4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento ante la autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo

de un año, si no existiera denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia podrá presentarla los representantes del personal de cualquier centro de trabajo.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de diciembre de 1995.

5. Absorción y compensación.

Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya prevengan éstas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPITULO II

6. Modificación de condiciones.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

7. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, manteniendo la empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Es política común de los trabajadores y de la dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando, facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la empresa.

8. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual, podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo, con comunicación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá de acuerdo con la normativa vigente para esta materia. La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas, o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

9. Categorías del personal.

Las categorías existentes en la empresa, son:

Grupos:

Personal administrativo, técnico y subalterno.

- Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
- Peritos y Técnicos industriales y facultativos de Minas, Técnicos no titulados y Titulados de Grado Medio no incluidos en otros grupos.
- Jefe de 1.ª administrativo, Jefe de Taller, Jefe de Organización de 1.ª, Delineante proyectista y Jefe de Laboratorio.
- Jefe de 2.ª administrativo, Jefe de Sección de Laboratorio, Jefe de Organización de 2.ª, Graduado Social en funciones y Maestro industrial en funciones.