

de categoría inferior a las mismas, deberán proveerse mediante concurso-oposición, según el procedimiento que establece el artículo 49 bis.

2.—**PROGRESION.**— Se entiende por progresión el acceso a un puesto de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero de su misma categoría profesional. La progresión se efectuará según las modalidades siguientes:

a) Cuando sea por modificación del puesto de trabajo: Se estará a la nueva valoración.

b) Cuando sea por creación de un nuevo puesto: Se proveerá mediante concurso-oposición según el procedimiento que establece el art. 49 Bis.

Artículo 45.º. Promoción y Progresión personal empleado: Las vacantes que en el futuro existan y que deban de ser cubiertas por personal de categoría profesional inferior a las mismas, deberán proveerse mediante concurso-oposición, procedimiento que establece el art. 49 bis. Se exceptúan los puestos de especial confianza.

Artículo 46.º. Incorporación a la vacante: En el plazo máximo de un mes, el productor que haya ganado el concurso-oposición, se integrará a su nuevo puesto de trabajo; en el caso en que por circunstancias ajenas a él no pudiera, comenzará a percibir el salario que le corresponda en su nuevo puesto a partir de dicho mes. Si el motivo de no incorporarse fuera por su causa (enfermedad, etc.), no comenzará a percibir el sueldo hasta su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 47.º. Período de adaptación: En los casos de promoción o progresión existirá un período de adaptación al nuevo puesto de tres meses durante los cuales el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Artículo 48.º. Capacidad física disminuida: Para los trabajadores de capacidad física disminuida, la asignación de un puesto de trabajo, se llevará a cabo de la siguiente forma:

—El Servicio Médico de Empresa certificará y definirá las circunstancias y tipo de incapacidad con los datos que aporte el productor afectado y los que el Servicio Médico crea necesario así como el Comité de Empresa o la Comisión de Seguridad e Higiene.

—Para la asignación del puesto de trabajo idóneo o para futuros cambios o traslado de puesto se requerirá el conocimiento y análisis previos del Servicio Médico, así como del Comité de Empresa o la Comisión de Seguridad e Higiene.

—A la mujer en estado de gestación y durante el tiempo que dure esta circunstancia, se le aplicará el contenido del presente artículo.

—El salario del personal afectado por éste artículo será el que le corresponda en el nuevo puesto.

Artículo 49.º. Realización de trabajos de superior categoría o nivel en suplencias: Se consideran trabajos de categorías superiores y/o niveles, los que realicen todos los productores y que correspondan a niveles superiores; a partir del quinto día, y siempre que sean por un tiempo superior a 5 días laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Artículo 49.º bis. Concurso-oposición: Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por Concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Se comunicará la vacante en los tablones de avisos y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 15 días. Dicho aviso contendrá las bases del concurso, así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integran dicha prueba.

b) El Comité deberá nombrar dos miembros del mismo, indicando a la Empresa sus nombres, para que, puedan vigilar y comprobar la buena marcha del Concurso-Oposición.

c) El Comité podrá nombrar un técnico asesor de dentro de la Empresa o de fuera, indicando a la Empresa nombre y titulación del mismo, quien podrá asesorar a los miembros del Comité elegidos para la vigilancia del Concurso.

d) La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los productores que concurren al Concurso-Oposición en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir la misma, aconsejado por los miembros del Comité y asesores, quienes tendrán derecho a examinar las pruebas del Concurso y darán su opinión sobre las mismas.

Se declarará desierta la plaza, cuando ninguno de los concursantes obtenga el 50% de la calificación máxima puntuable.

e) En los casos de empate entre dos o más opositores la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 50.º. Conceptos que integran las retribuciones: Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

—Salario base.

—Complementos.

Artículo 51.º. Salario base: Se considera salario base el establecido para cada nivel o grado, fijado según la tabla salarial que figura en los anexos 1 y 2 del presente Convenio.

Artículo 52.º. Complementos: Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base; los complementos se dividen en:

a) **Personales:**

—Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija por cada nivel o categoría que establece el anexo número 3.

—Mérito: Es la cantidad que cada persona tiene a título individual y podrá ser absorbido en los casos de ascensos o promoción.

b) **De puesto de trabajo.**

—Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche a las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

—Turnicidad: Percibirá este complemento todo el personal que esté sometido a tres turnos rotativos de trabajo y el mismo se abonará a razón de 170 pts. brutas diarias, cuando ejecuten el trabajo en el tercer turno (turno de noche).

—Suplemento "K": El importe será el indicado en la tabla que figura en el anexo IV. Es el suplemento inherente a un puesto de trabajo, con condiciones de ambiente, riesgos, en el trabajo y esfuerzo superior al normal ya considerado en la Valoración de Puestos de Trabajo.