

- c) Administrativos.
- d) Técnicos.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales o titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se considerarán equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija posesión de un título, recibirán un tratamiento similar alcanzando los niveles siguientes dentro de su grupo o especialidad.

2) Clasificación grupo operarios: Existen seis grados o niveles retributivos que clasifican a todo el personal operario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo; el mantenimiento del sistema, será, según las normas de valoración, el que se acuerde entre el Comité y la Dirección de Empresa. Estos niveles con sus retribuciones figuran en el anexo I.

Sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interno, se mantienen las categorías que establece la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, y que son las siguientes:

- Aprendiz.
- Peón.
- Especialista.
- Oficial de 3.ª
- Oficial de 2.ª
- Oficial de 1.ª

Artículo 43.º. Personal incluido en el grupo de empleados.

Sin menoscabo de las categorías profesionales que establece la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica formuladas en el anterior artículo, se establecen en el presente Convenio 11 grados o niveles salariales como bases mínimas de retribución (Anexo 2).

Artículo 44.º. Promoción y progresión del personal operario.

1) Promoción: Se entiende por promoción al acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva. Las vacantes que en el futuro existan y que deban ser cubiertas por personal de categoría inferior a las mismas, deberán preverse mediante concurso-oposición, según el procedimiento que establece el artículo 49 Bis.

2) Profesión: 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 ser cubiertas por personal de categoría profesional inferior a las mismas, deberán preverse 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. Periodo de adaptación.

En los casos de promoción o progresión existirá un periodo 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 periodo 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 este 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 5.º día, y siempre que sean por un tiempo superior a 5 días laborales 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 obtengan 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.