

cimientos 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 la Empresa. Estos niveles con sus retribuciones figuran en el Anexo número 1.

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 3ª
- Oficial de 2ª
- Oficial de 1ª

Art. 43. 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 establece en el presente Convenio once grados o niveles salariales como bases mínimas de retribución (Anexo número 2).

Art. 44. 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 proveerse mediante concurso-oposición, según el procedimiento que establece el artículo 50.

2) Progresión: Se entiende por progresión al 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.º 50.

Art. 45. 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.º 50.

Se exceptúan los puestos de especial confianza.

Art. 46. 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.

Art. 47. Periodo 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.

Art. 48. 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 la Empresa, en el plazo de un mes, certificará, definirá y comunicará 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, que deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de un mes, 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.

Art. 49. 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 cinco días laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Art. 50. 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 tabloneros 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 comprobar y vigilar la buena marcha del concurso-oposición.

c) El Comité podrá nombrar un técnico asesor 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, aconsejados 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 el caso de empate entre dos opositores o más, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 51. 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

Art. 52. Salario Base

Se considera salario base el establecido para cada nivel o grado, fijado según la tabla salarial que figura en los Anexos número 1-A, 1-B, 1-C, 1-D, 1-E, 2-A, 2-B, 2-C, 2-D y 2-E, del presente Convenio.

Art. 53. 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 se establece en los Anexos número 1-A, 1-D, 1-E, en 2-A, 2-D y 2-E.

• Mérito: Es la cantidad que cada persona tiene a título individual y podrá ser absorbido en los casos de ascenso 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-hora.

• Turnicidad: Percibirá este complemento todo el personal que esté sometido a tres turnos rotativos de trabajo y el mismo se abonará a razón de 244,- pts. brutas diarias durante 1985, 260,- pts. brutas diarias durante 1986 y a partir del 1-1-87 a razón de 261,5 pts. 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 número 3. 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.

Dicho suplemento se abonará por días efectivamente trabajados.

• Jefatura de Equipo: A aquellas personas que realicen funciones de Jefatura de Equipo, se les abonará el 20% del salario del nivel en que se encuentren encuadrados.

Dicho nivel, será el mismo que corresponda a las funciones que supervise el Jefe de Equipo del puesto de trabajo que esté considerado con el máximo nivel.

c) De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de Junio y Navidad, a percibir el 23 de Junio y el 22 de Diciembre respectivamente. En estas fechas todo el personal: Empleado, subalterno y operario, percibirá una mensualidad completa de su salario, que figura en los Anexos números 1-A, 1-B, 1-D, 1-E, 2-A, 2-B, 2-D y 2-E, más complementos personales.

Art. 54. Tablas salariales

Las tablas salariales para el personal operario y empleado que figuran en los Anexos del presente Convenio expresan los salarios y sueldos mínimos establecidos para cada uno de los grados o niveles representados.

Art. 55. Sistema de nóminas

En las nóminas se especificará el valor hora profesional.

El incentivo se detallará en nómina de la siguiente forma:

- Número de horas según tarifa
- Total incentivo por concepto
- Total incentivo a cobrar.

CAPITULO V

Mejoras Sociales