

Siderometalúrgica; no obstante, para aquellos casos de traslado a un puesto que fuera solicitado por varios peticionarios, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Demostrar la existencia de graves problemas familiares que aconsejen el traslado.

b) Antigüedad en la Empresa.

Artículo 42º.— Contratos Fijos.

Durante el transcurso del periodo de vigencia del presente Convenio, la Empresa celebrará hasta 50 contratos de trabajo de naturaleza indefinida; sobre la base de 40 operarios y 10 empleados.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 43º.— Clasificación puestos de trabajo.

1) Principios generales: Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- a) Operarios
- b) Subalternos
- 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 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

Artículo 44º.— 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).

Artículo 45º.— 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 51.

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 artículo 51.

Artículo 46º.— 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 proveerse mediante concurso-oposición procedimiento que establece el artículo 51.

Artículo 47º.— 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 48º.— Período 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 49º.— 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, 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 de Empresa crea necesario así como el Comité de Empresa o el Comité 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 de Empresa, así como del Comité de Empresa o del Comité de Seguridad e Higiene.

— A la trabajadora 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 50º.— Realización de trabajos de superior categoría o nivel en suplencias.

Se consideran trabajos de categorías y/o niveles superiores, los que realicen todos los productores y que correspondan a niveles superiores; a partir del 5º día, y siempre que sea por un tiempo superior a cinco días laborales y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Artículo 51º.— 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 podrá 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 obtengan 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

Artículo 52º.— 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 53º.— Salario base.

Se considera salario base el establecido para cada nivel o grado, fijado según las tablas salariales que figura en los Anexos 1 y 2.

Artículo 54º.— 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 y 2.

— 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 periodo 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, de acuerdo con lo siguiente:

$$\frac{S.B. \text{ mes } \times 12}{\text{Jornada anual}} = \text{Valor hora base}$$

— Turnicidad: Percibirá este complemento todo el personal que este sometido a tres turnos rotativos de trabajo y el mismo se abonará a razón de 934,- pts./día , 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.