

voluntariamente, o para la realización de cursillos de especialización, en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

Artículo 23.— Excedencias.

1.— Excedencia forzosa: Se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes al finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de Excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

— Su duración no podrá ser superior a 3 años.

— Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

— A esta excedencia no podrá acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

2.— Excedencia voluntaria: Los trabajadores con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año, y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa. El trabajador excedente voluntario comunicará por escrito, a la Empresa y con copia al Comité, su deseo de reincorporarse con al menos un mes de antelación a la fecha de la finalización del período de excedencia.

3.— Excedencia por alumbramiento y adopción: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 24.— Clasificación profesional.

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 siguientes grupos:

- a) Personal obrero
- b) Personal empleado

1.— Clasificación del grupo obrero: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen las categorías y niveles que se establecen de la siguiente forma:

- Especialista N-E
- Especialista N-1
- Especialista N-2
- Especialista N-3
- Especialista N-4
- Oficial de 3ª N-4
- Oficial de 2ª N-5
- Oficial de 1ª N-6
- Oficial de 1ª N-7

La diferencia entre niveles en la categoría de Oficial 1ª, tiene su motivación por la perfección en el trabajo, el conocimiento de nuevas tecnologías y dificultad en la tarea a realizar que se exige en el nivel superior. Dicha diferencia se mantendrá hasta que se encuentre una fórmula idónea para una nueva regulación de categorías a los profesionales.

2.— Clasificación del grupo empleados: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen los niveles salariales que se establecen de la siguiente forma:

- Nivel 2
- Nivel 3
- Nivel 4
- Nivel 5

Artículo 25.— Ascensos.

La Dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de Dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o, en su caso, de categoría profesional los siguientes aspectos:

1.— La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

2.— La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

3.— La superación de las pruebas, que en cada caso se establezcan, y/o el aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento.

Artículo 26.— Concurso-oposición.

Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes

extremos:

1.— En el caso de que se produzcan vacantes dentro de la Empresa, ya sea por cese, reestructuración, o nueva creación, podrán ser cubiertas por el personal de la Empresa que reúna los requisitos solicitados.

2.— Se comunicará la vacante en los tablones de anuncios y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de una semana. Dicho aviso contendrá las bases del concurso así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integren las pruebas de selección.

3.— La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los trabajadores que concurren al concurso-oposición, en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir a la misma requiriendo las pruebas efectuadas para su revisión.

4.— En caso de empate entre dos opositores o más, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

Como criterio general, las puntuaciones máximas en las pruebas de selección serán las siguientes:

— Experiencia	2
— Formación	1
— Prueba Práctica	3
— Prueba Teórica	3
— Entrevista	1
TOTAL	10

Artículo 27.— Período de formación.

En los casos de promoción, durante el período de formación en el nuevo puesto, se percibirá el 50% de la diferencia entre el nivel superior y el del trabajador, período que no será superior a tres meses. El inicio de este período de formación se pondrá en conocimiento del empleado y del Comité de Empresa.

Artículo 28.— Contratos temporales.

Los operarios de nueva contratación, sea cual fuere la modalidad del contrato, que fuesen contratados como Especialista N-E, pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel retributivo N-1 cuando cumplan los tres meses de permanencia.

Si a un operario al que se le ha rescindiendo el contrato y que su nivel retributivo es N-1, se le vuelve a contratar en un período de tiempo no superior a un año, se le respetará el nivel retributivo N-1 que poseía en su contrato anterior, siempre que se le haya contratado para la misma sección.

Artículo 29.— Disminución de la aptitud para el trabajo.

Definición.

Serán considerados disminuidos de la aptitud para el trabajo, aquellos trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que les impida el normal desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminuidos de la aptitud podrá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento, en tanto no sea declarada, por los Organismos Competentes de la Administración, la situación de incapacidad con sus efectos correspondientes.

Causas.

Por causas anatomofisiológicas o psíquicas, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador podrá ser declarado en situación de aptitud disminuida.

Calificación de la situación.

El Servicio Médico de la Empresa será el único órgano encargado de definir la situación de disminuido de la aptitud, fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que pueden desempeñar, oídos los representantes del Comité de Empresa, en el Comité de Seguridad e Higiene.

Trámite.

Sólo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

- El Comité de Seguridad e Higiene.
- Por el propio Servicio Médico de Empresa.

Régimen de aplicación.

Definida la situación de aptitud disminuida, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

— Le será encomendado un puesto de trabajo adecuado con sus facultades disminuidas. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado sin autorización previa del Servicio Médico y oído el Comité de Seguridad e Higiene.

— Si el nuevo puesto de trabajo asignado es de categoría inferior, al trabajador se le mantendrá la que ya tuviera.

— Si el puesto es de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto pero sin consolidar la nueva categoría aunque se cumplan los períodos que establece el art. 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores y del art. 21 del IV Convenio Colectivo de G.M.E., S.A., Factoría de Agoncillo.

Extinción de la situación.

Podrá ser motivada por las siguientes causas:

1.— Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo, cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo, reincorporándose a su anterior puesto de trabajo.

2.— Declaración legal de incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados, con las consecuencias legales previstas para los