

— Antes del 30 de Abril se fijará el programa de vacaciones de todo el personal.

— El personal de instalaciones, mantenimiento, utillaje y otros sectores que en el momento de la concesión general de vacaciones pudiera estar afectado por coyuntura o contingencia en el trabajo, disfrutará rotativamente las mismas en las fechas que oportunamente se fije, entre el Comité y la Dirección de la Empresa, coincidiendo éstas preferentemente, con el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

— La rotación aludida, se efectuará año a año en función de la antigüedad, que será de menor a mayor, sin perjuicio de que previamente se soliciten voluntarios y teniendo presente, en cualquier caso, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

— Los que tuvieran hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar las mismas entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

— Para imprevistos de necesidades de trabajo durante el periodo general de vacaciones, se establece que como máximo a un 10% de la plantilla pueda serle modificado su periodo de vacaciones. Como fecha límite para dicha modificación, que deberá ser comunicada por escrito, así como el periodo de disfrute de vacaciones que el trabajador haya acordado, se establece antes del 31 de Mayo. Dicho 10% será cubierto en primer lugar por personal voluntario, en el supuesto de no cubrirse las necesidades se negociará con el Comité de Empresa.

— I.L.T. (VACACIONES)

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por I.L.T. durante el periodo de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

* Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

* Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

* Enfermedad común siempre que se encuentren de baja como mínimo desde 30 días antes del disfrute de las vacaciones.

* Maternidad.

* Cuando un trabajador en periodo de vacaciones, ingrese en un Centro Hospitalario como mínimo tres días, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, por los días que éstas se vean interrumpidas.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la Empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar a acuerdo, intervendrá la Comisión de Interpretación del Convenio.

Artículo 37º.— TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.

Todas las horas extraordinarias se abonarán durante la vigencia del presente Convenio con el incremento del 75% de su valor hora.

Cuando por necesidades de la Empresa, un trabajador tuviera que desplazarse, percibirá cuando menos, el valor de dos horas extraordinarias, aunque el tiempo de permanencia sea inferior.

En los casos en que algún trabajador tenga que prolongar su jornada en horas extraordinarias, y estas sobrepasen las 22 horas, el tiempo que exceda de dicha hora, le permitirá entrar en Fábrica al día siguiente con dicho retraso y como permiso retribuido.

Artículo 38º.— TURNOS.

1) La Empresa, cuando por necesidades de trabajo tuviera que pasar a un trabajador a turno rotativo, habrá de comunicárselo por escrito con una antelación mínima de cinco días laborables. Cuando por la misma causa tuviera que variar el turno rotativo a cualquier trabajador, habrá de notificárselo por escrito con una antelación mínima de dos días laborables.

2) El personal que trabaja a turno se compromete a no abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituido por su relevo o por la persona que designen sus jefes inmediatos, dentro del plazo máximo de 30 minutos.

3) Se evitará la realización de turnos de noche, salvo en aquellos casos en que por necesidades imperiosas de trabajo así lo aconsejen, de conformidad con los representantes de los trabajadores.

Conforme a lo establecido en los acuerdos de 09.01.85 y 10.09.87, el trabajo a tres turnos será rotativo semanalmente, procediéndose previamente a solicitar voluntarios.

El trabajo a turno de noche no vinculará a las líneas de Montaje, ni a un número superior a 50 personas.

El personal afectado tendrá derecho a 20 min. de descanso de bocadillo que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las horas trabajadas durante el turno de noche, es decir, de 22 a 6 horas, darán derecho al percibo de los complementos salariales de nocturnidad y turnicidad previstos en el artº 54.

El transporte del personal será por cuenta de la Empresa. Estará disponible un vehículo para casos de emergencia.

Artículo 39º.— EXCEDENCIAS.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a dos años y no superior a cinco.

Por nacimiento de un hijo, se tendrá derecho a una excedencia no superior a un año, con incorporación inmediata en la Empresa a la finalización de ésta así como a su antiguo puesto, debiendo avisar los afectados a la Empresa con un mes de antelación del final de dicha excedencia.

Artículo 40º.— CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Excepto lo dispuesto en el artº 48., será facultad de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo Centro de Trabajo, a los trabajadores que fuera necesario, siempre que las funciones o dificultades del nuevo puesto sean similares a las que el productor viniera realizando.

No obstante, para realizar estos cambios, se tendrán en cuenta los

siguientes aspectos:

a) En los casos de cambio de puesto de trabajo, la Empresa no deberá cambiar a un productor de su puesto de trabajo para sustituirle por un tercero.

b) Cambios dentro del mismo nivel: En este caso conservarán su salario de nivel y estarán al incentivo que obtengan en el nuevo puesto, ya sea directo o indirecto.

Se modifican las percepciones derivadas del factor "K".

c) Cambios que impliquen variación de nivel: En este caso no podrán exceder de tres meses continuados o de seis alternos, no computándose a estos efectos el periodo de vacaciones; si excediera de este periodo se estaría a lo dispuesto en el apartado de Promoción y Progresión.

Para periodos inferiores a tres meses se actuara de la siguiente forma:

— Durante los primeros cinco días laborables, el trabajador conservará el salario de nivel de procedencia, siendo el incentivo y el factor "K" los correspondientes al nuevo puesto.

— A partir del sexto día laborable, el trabajador percibirá el salario del nuevo nivel o superior si lo tuviese hasta que retorne a su antiguo puesto u otro del mismo nivel.

Artículo 41º.— TRASLADOS.

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria 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 HIJOS.

A 31 de Diciembre de 1992, la Empresa mantendrá una plantilla de trabajadores hijos de 408 personas, respetándose la estructura actual.

CAPITULO III CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 43º.— CLASIFICACION 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:

- Operarios
- Subalternos
- Administrativos
- 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 consideraran 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 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 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.— PROMOCION Y PROGRESION 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.