

Artículo 46º.— PROMOCION Y PROGRESION 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.

Se exceptúan los puestos de especial confianza.

Artículo 47º.— INCORPORACION 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 de 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.— PERIODO DE ADAPTACION.

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 FISICA 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 ó 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.— REALIZACION DE TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA 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 laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Artículo 51º.— CONCURSO OPOSICION.

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) Por parte del Comité de Empresa se vigilará y y comprobará la buena marcha del Concurso-Oposición, estando representados en la Comisión por un representante de cada Central Sindical con presencia en el Comité de Empresa.

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 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 que podrá ser absorbida 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:

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

— Turnicidad: Percibirá este complemento todo el personal que este sometido a tres turnos rotativos de trabajo y el mismo se abonará a razón de 1.049,37 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 del 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 está 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 1 y 2 más Complementos Personales.

Artículo 55º.— INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 1992 se pacta un incremento salarial del I.P.C. real de dicho año. Hasta que se constate oficialmente el I.P.C. real de 1992, se aplicarán las tablas salariales a que se refieren los Art. 53 y 56 de este Convenio.

Una vez constatado oficialmente por el I.N.E, el I.P.C. de 1992 se procederá a revisar las tablas vigentes 31.12.91 con efectos 01.01.92.

Artículo 56º.— 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.

Artículo 57º.— SISTEMA DE NOMINAS.

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****Artículo 58º.— MEJORAS SOCIALES.**

El fondo Social quedará sustituido por las siguientes prestaciones a cargo de la Empresa:

1) PRESTACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO:

La Empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la percepción por remuneración Convenio y mérito si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

a) Complemento por enfermedad:

— Los 4 primeros días de enfermedad en el año: 100%

— Del 5º al 15º día: 90%

— Del 16º al 40º día: 95%

— Del 41º día en adelante: 100%

b) Complemento por hospitalización:

En caso de I.L.T. con hospitalización desde el primer día el 100%. Si antes o después de este caso se produce una I.L.T. sin hospitalización, y es la primera del año se cobrarán los 4 primeros días al 100%.

c) Complemento por accidente de trabajo:

— Desde el primer día: 100%

2) AYUDAS A DISMINUIDOS FISICOS, PSIQUICOS Y SENSORIALES.

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún familiar disminuido físico, psíquico o sensorial (reconocido por la Seguridad Social), y que no tengan rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional, una ayuda de 64.000 pts/año transformables en póliza a favor del disminuido, con la variante de indemnización ó renta vitalicia a la falta del padre o tutor.

Quedan excluidos los familiares mayores de 60 años que no tengan reconocida la minusvalía con anterioridad a dicha edad.