2) El personal que trabaja a turno se compromete a no abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituído 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 9.01.85 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 53.

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 47, 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; si excediera de este período se estaría a lo dispuesto en el apartado Promoción y Progresión.

Para períodos inferiores a tres meses se actuará 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.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 42º.— 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 43º.— Personal incluído 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 44º.— 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 artículo 50.

Artículo 45º.— 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 50.

Se exceptúan los puestos de especial confianza.

Artículo 46º.— 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 47º.— Período 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.

Artículo 48º.— Capacidad física disminuída.

Para los trabajadores de capacidad física disminuída, 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, salvo que sea superior el de su nivel, en cuyo caso mantendrá el suyo de origen.

Artículo 49º.— 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 laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Artículo 50º.— 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) Por parte del Comité de Empresa se vigilará 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