

CAPITULO VI

INGRESOS, VACANTES Y PERIODO DE PRUEBA

ART. 25° - REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA (Comité)

CLASIFICACION PROFESIONAL:

En cumplimiento de lo establecido en reforma laboral de fecha 12/02/12 los grupos profesionales en TRI serán los siguientes:

1. Especialistas, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de especialistas, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
2. Oficiales de Producción, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de producción o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
3. Oficiales de Mantenimiento, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de mantenimiento o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
4. Empleados con mando, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Jefes de 2ª, Maestros de 2ª, Maestros de Taller y Coordinadores que tengan mando efectivo sobre otros trabajadores, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional, de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
5. Empleados sin mando, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a las categorías profesionales de Jefes de 2ª, Técnicos, Maestros de 2ª, Analista Laboratorio, Proyectista y Coordinadores que no tengan mando efectivo sobre otros trabajadores, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
6. Personal Administrativo, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Administrativos, Técnicos de Organización y Auxiliares Administrativos, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.
7. Subalternos, que agrupa a todos los trabajadores que a fecha 11/02/2012 pertenecen a la categoría profesional de Subalternos, Guarda, Almaceneros y Telefonista o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

Antes de proceder al ingreso de nuevo personal, se notificarán las vacantes en el centro de trabajo afectado y los candidatos que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, tendrán preferencia para ocupar las plazas,

Agotadas las posibilidades de cubrir una vacante con el personal del propio centro de trabajo y antes de proceder a la convocatoria de nuevo personal procedente del exterior, se dará preferencia a los eventuales que estén en las listas correspondientes a dicha vacante.

Si la vacante no fuera cubierta por alguna de las personas con las preferencias antes descritas, se adjudicarán entre los aspirantes que hayan superado satisfactoriamente los requisitos exigidos.

Todo trabajador, cualquiera que fuera la categoría laboral a que pertenezca, para su ingreso en la Empresa deberá solicitarlo por escrito. Los solicitantes que resulten seleccionados para efectuar las pruebas oportunas se personarán en el Dpto. de Recursos Humanos donde se les entrevistará y se les indicará el día y la hora de las pruebas a que habrán de ser sometidos.

Al mismo tiempo el Jefe de Administración de Recursos Humanos indicará al Servicio Médico de Empresa el puesto de trabajo a cubrir por el aspirante y las características del mismo, debiéndose someter los candidatos a los exámenes y pruebas que la Dirección de la empresa estime convenientes.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones existentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables según los períodos señalados en la escala siguiente:

- Técnicos titulados:	3 meses
- Personal no titulado con mando s/personal:	2 meses
- Técnicos no titulados sin mando s/personal:	2 meses
- Administrativo sin mando directo s/personal:	1 mes
- Profesionales de oficio:	1mes
- Peones y peones especialistas:	15 días
- Subalternos:	1 mes

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Los aspirantes seleccionados deberán aportar cuanta documentación les sea requerida por la empresa para suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Serán informados de las características básicas de la empresa y de las ventajas y mejoras sociales que existen para los trabajadores.

Se entregarán las normas generales de Seguridad y Prevención, así como las específicas del puesto, recibiendo formación teórica y práctica adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.

Durante el tiempo de prueba la Dirección y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

ART. 26°.- VACANTES (DEJAR COMO ESTA)

- 1.- Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, o se cree un nuevo puesto de trabajo a cubrir, el Jefe de Departamento comunicará mediante informe escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la necesidad de proceder a su provisión y plazo máximo en que deberá cubrirse la plaza.
- 2.- La Dirección de Recursos Humanos estudiará el informe recibido y de común acuerdo con el Responsable del Area correspondiente, autorizará la cobertura de la vacante mediante las pruebas que resulten pertinentes.
- 3.- Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los diez días naturales contados a partir de la publicación de la convocatoria.
- 4.- Tendrán la obligación de presentar la solicitud a las vacantes que se produzcan los trabajadores desplazados.

Comisión de Adjudicación, Ingresos, Vacantes y Promoción

Se constituye una Comisión de adjudicación con la siguiente estructura:

- Dos representantes de la Dirección (en función de departamento donde se produzca la vacante).
- Dos representantes del Área de Recursos Humanos
- Jefe del Servicio Médico
- Cuatro representantes del Comité de Empresa.

La mencionada representación conocerá las pruebas técnicas de capacitación así como los resultados obtenidos. De las pruebas psicotécnicas y de personalidad se facilitarán los resultados globales.

Los miembros de la Comisión quedan obligados a guardar reserva sobre los datos y pormenores arrojados por las pruebas.

Art. 27.- ADJUDICACION DE VACANTES

Todos los puestos de trabajo valorados, estarán necesariamente clasificados en dos niveles, el nivel A, para los grupos de valoración de administrativos, técnicos (definidos en Convenio) y oficiales de mantenimiento; el nivel B. para los grupos de valoración de especialistas.

Para la adjudicación de los puestos de nivel A, el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud, demostrada mediante examen.

Para las adjudicaciones del nivel B, se tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. El personal con capacidad física o psíquica disminuida.

2. Personal desplazado que no tenga puesto adjudicado, en el siguiente orden; de igual, superior o inferior grupo de valoración que la vacante. y en ese orden de preferencia, **(1° del Departamento donde se tenga que cubrir la plaza, de no existir desplazados en el Departamento, se haría con los del resto de fabrica).**

3° Personal del mismo Departamento de la vacante

4° Antigüedad de las personas candidatas: **A) En el Departamento, B) en la empresa desde el 1° Contrato.**

5°. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Del resultado final del concurso se comunicara a los interesados o interesadas mediante escrito dirigido a cada una de las personas solicitantes.

En caso de disconformidad por parte de alguno de las personas concursantes, ésta podrá elevar la consiguiente queja o reclamación a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los siete días (de su calendario de trabajo) siguientes a la comunicación del resultado final.

Los traslados de las personas trabajadoras a las que se les haya adjudicado una plaza, deberán realizarse en el plazo máximo de 2 meses.

Toda persona que rechace el puesto solicitado y le haya sido adjudicado por la comisión de adjudicación no podrá acceder a solicitar otro puesto en el plazo de dos años.

Todo trabajador al que se le haya adjudicado un puesto de trabajo no podrá presentarse en el plazo de un año (desde la fecha en que la comisión le adjudique el puesto) a un nuevo proceso de adjudicación de vacantes, excepto en el caso de que su puesto haya sido amortizado.

ART. 28°.- CONVOCATORIAS DESIERTAS de acuerdo con el convenio actual

ART. 29°.- OCUPACION DE VACANTES Y PERIODO DE ADAPTACION

Se convocará la vacante, y se podrá presentar todo el personal fijo, aunque no tengan los cursos necesarios para el puesto.

Una vez seleccionada por los procedimientos anteriores, la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente deberá transcurrir un periodo de adaptación de 4 meses de trabajo efectivo. Este periodo de adaptación comenzará cuando se apruebe el examen y ocupe el puesto (máximo 2 meses), independientemente de cuando realice los cursillos salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto en cuyo caso se le convalidará a efectos del periodo de adaptación por el tiempo en que lo hubiera desempeñado.

El trabajador al que le haya sido adjudicado un puesto y no tenga las certificaciones necesarias para desempeñar el mismo, deberá realizar los cursos habilitantes pertinentes para la obtención de dichas certificaciones, momento a partir del cual pasara a ocupar el puesto, debiendo superar el periodo de adaptación pendiente de acuerdo a lo establecido en el convenio.

El puesto de origen del trabajador al que se le haya adjudicado la vacante, de acuerdo con el párrafo anterior, no podrá ser publicado hasta que la adjudicación del nuevo puesto sea definitiva. En el supuesto de no obtener las certificaciones necesarias o de no superación del periodo de adaptación volvería a su puesto de origen, perdiendo cualquier derecho sobre el nuevo puesto adjudicado.

ART. 30º.- RETRIBUCION DURANTE EL PERIODO DE ADAPTACION (CONVENIO)

Durante el período de adaptación percibirá la retribución correspondiente a su antiguo puesto de trabajo, cobrando un suplemento de categoría hasta el nivel del nuevo puesto. El incentivo corresponderá al del nuevo puesto. Su antigüedad en el puesto será considerada desde el primer día de iniciación del periodo de adaptación.

El suplemento cubrirá también las horas extraordinarias.

Art. 31º - TRATAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS DE NUEVO INGRESO

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, durante el período de prueba y para las categorías de Maestro de 2ª; Oficial 1ª, Oficial 2ª, auxiliar y subalterno, podrán tener unas percepciones del 80% sobre la letra D o mínima de las citadas categorías profesionales.

La permanencia máxima en cada letra para el personal auxiliar y subalterno será:

Auxiliar y subalterno letra A, hasta el 3º año inclusive

ART. 32º.- NOMBRAMIENTO DE MANDOS (CONVENIO)

Los nombramientos para puesto de mando serán de libre designación de la Dirección que arbitrará en cada caso el sistema para la selección, interna o externa, de los candidatos.

Las vacantes de puestos de mando sujetos a este convenio serán publicadas en los tablones de anuncios de la Empresa, con el fin de que las personas que cumplan los requisitos exigidos puedan presentar su candidatura y someterse a las pruebas procedentes, eligiéndose para el puesto de entre los candidatos que hayan superado las pruebas.

Como norma general se procurará favorecer la promoción interna de los trabajadores, respetando en la evaluación la igualdad de oportunidades.

ART. 33º.- CESES (CONVENIO)

Todos los trabajadores podrán causar baja voluntaria en TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U solicitando por escrito su baja al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, a través del Jefe del Departamento a que pertenezca, con la antelación que a continuación se indica :

- | | |
|---|---------|
| ▪ Peones y especialistas | 15 días |
| ▪ Profesionales del oficio | 30 días |
| ▪ Técnicos, Administrativos y Subalternos | 30 días |

En el caso de que la decisión del cese al servicio de la Empresa no se comunique a la misma en los plazos establecidos, el trabajador no tendrá derecho al percibo de su liquidación hasta la fecha en que la Empresa tenga establecido el pago normal mensual para el resto del personal.

ART. 34º.- RECIBO DE FINIQUITO Y CERTIFICADO (CONVENIO)

En todos los casos de cese de un trabajador, la Empresa procederá a la liquidación de los haberes que por todos los conceptos pudieran estar pendientes de abono al mismo, extendiéndose a tal efecto en el Departamento de R.R.H.H., el Recibo de Finiquito correspondiente.

A petición del trabajador, TRI extenderá un certificado de trabajo, en el que constará, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- Puesto que ha desempeñado en la misma.
- Fecha de baja.
-

ART. 35°.- TRASLADOS PROVISIONALES

Todo trabajador podrá ser trasladado provisionalmente de un puesto a otro, dentro de un mismo departamento e incluso de un departamento a otro, aunque el nuevo puesto sea de categoría o calificación inferior, por necesidades de organización del trabajo, incluyendo las que se exponen en los casos de cambios de puestos definitivos, con las limitaciones exigidas por su calificación académica o profesional, precisa para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Las razones del cambio deberán ser comunicadas previamente al trabajador afectado.

Esta provisionalidad, a excepción de sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, no podrá exceder de cuatro meses. Si excede se entenderá que existe una vacante de puesto de trabajo, que deberá cubrirse con arreglo al procedimiento general marcado para este fin.

El salario de calificación durante este periodo será el personal más un suplemento por diferencia de calificación en el caso de que el nuevo puesto sea de nivel superior; los complementos salariales serán los del puesto en el que realmente trabaje. En todo caso quedarán garantizadas las cantidades orientativas que para su grupo figuran en el anexo I.

El trabajador no podrá ser desplazado de su puesto y éste ser cubierto por otro simultáneamente. Esta norma sólo podrá dejar de aplicarse cuando se necesite provisionalmente cubrir puestos con personas que conozcan el contenido del mismo, no se disponga de otra adecuada y no se oponga expresamente el trabajador trasladado, en cuyo caso, previa reclamación por escrito con acuse de recibo de su mando, se reunirá la Comisión de Organización del Trabajo y la Dirección que se obligarán a tomar una decisión en un plazo no superior a dos días laborables desde la presentación de la reclamación. Si la resolución fuera la de ocupar el puesto designado, el trabajador sólo podrá estar desplazado por un periodo máximo de 15 días

El trabajador que en el transcurso de un periodo de tres años haya tenido cambios provisionales a puestos de categoría superior por un periodo superior a 12 meses acumulados **en los que, al menos, hubiese trabajado efectivamente 1 mes como mínimo**. Se le adjudicará el nivel correspondiente al puesto de mayor calificación, adquiriendo por este hecho la cualidad de suplente en las máquinas o puestos en los que haya trabajado.

El trabajador que haya obtenido en base a lo previsto en este artículo la cualidad de suplente y posteriormente se presente a vacantes, de inferior grupo de cobro, y obtuviere la plaza, perderá tal condición, pasando a percibir el grupo de cobro de la vacante que le ha sido adjudicada.

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a realizar un seguimiento de las situaciones en las que se apliquen estos cambios para unificar con cordadamente criterios de actuación a este respecto.

ART. 36º.- CAMBIOS DE TURNOS

La Dirección de la Empresa podrá realizar cambios de trabajo (entre relevos, de relevos a día y viceversa) cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas importantes.

Tendrán la consideración de tales, entre otras las siguientes:

- Ausencias imprevistas.
- Cambio de programación.
- Modificación de la naturaleza de los pedidos y de su planificación por exigencias del mercado.
- Averías, reparaciones y obras.
- Ausencias debidas a enfermedad o accidente.
- Carga de tubos en puerto dependiente de los embarques.
- Necesidad ineludible del propio proceso productivo y de la seguridad.
- Vacaciones del personal.

Como norma, estos cambios se efectuarán por semanas completas y sin que una misma persona trabaje dos semanas seguidas al mismo relevo. Únicamente podrán realizarse en una semana ya comenzada por probadas razones motivadas por ausencias u otras causas imprevistas y urgentes, y de acuerdo con los afectados.

Cuando por necesidades de organización del trabajo, el cambio de turno afecte a un equipo, relevo completo, una sección o departamento, la Dirección deberá informar previamente al Comité de Empresa **y negociar las condiciones del cambio, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 7º,** notificando a los interesados el cambio de turno con una antelación mínima de tres días.

Excepcionalmente la Dirección podrá aplicar la medida en forma provisional transcurridos siete días de negociación, en aquellas instalaciones en las que la previsión del cambio no pueda hacerse con la antelación suficiente por su propia naturaleza; tendrán la consideración de tales: Control de Calidad, Tratamientos Térmicos, Prueba Hidráulica, Preparación, Recalcado y Biselado.

No se someterá a negociación previa, aunque sí a información, los cambios debidos a averías u otras causas de fuerza mayor.

No será necesario seguir el procedimiento indicado anteriormente, cuando los cambios se realicen dentro de un mismo departamento, servicio, o taller de fábrica para cubrir bajas temporales de personas pertenecientes al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de trabajo que en un momento determinado pudieran surgir.

Los cambios de relevos entre compañeros deberán realizarse con conocimiento y de acuerdo con el mando.

Las horas del personal que por necesidades de la Empresa tenga que cambiar de turno de trabajo (entre relevos, de día a relevos o viceversa) y que falten para completar las horas de su calendario, serán abonadas por la Empresa; las que sobrepasaran serán consideradas como exceso de jornada, pudiendo optar entre cobrarlas como tales o librarlas de acuerdo con su mando.

El cómputo para determinar el exceso o defecto de horas se realizará, comparando la totalidad de las horas ordinarias efectivamente trabajadas durante el período de cambio, con las que hubiera realizado en su sistema habitual de trabajo durante el mismo período.

Art. 37° - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS (Comité)

La Dirección podrá trasladar con carácter definitivo al trabajador de un puesto a otro, por las causas siguientes:

1°.- Supresión del puesto de trabajo o necesidades de servicio.

1°. A. - La supresión del puesto de trabajo deberá responder a causas determinadas **concretas que llevarán consigo la amortización definitiva del mismo.**

1°. B. - Se entiende por necesidades del servicio cuando haya que efectuarse movilizaciones del personal por medio de probadas razones técnicas, organizativas o productivas, etc., como aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización o racionalización de explotaciones, saturación de jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, etc.

En ambos casos, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 7° para los cambios sustanciales de condiciones de trabajo.

2°.- Cambio en los factores de valoración que lleve aparejado cambio de grupo de calificación.

3°.- Sanción reglamentaria.

4°.- En el caso de que el trabajador no tenga aptitud precisa para el desempeño del trabajo. La movilidad por estas causas tendrá lugar cuando medien razones fundadas: seguridad sobre las personas e instalaciones, manifiesta falta en la destreza, calidad o características requeridas en puesto, etc.

5°.- En el caso de que el trabajador habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad profesional contraída en la Empresa, accidente de trabajo no imputable a él, o por desgaste natural debido a una dilatada vida al servicio de la Empresa.

6°.- En el caso de que el trabajador habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad, accidente o desgaste físico, ajenos a la Empresa.

En los casos 1° Y 2° si el trabajador ha sido cambiado a otro puesto de igual o superior grupo de valoración, conseguirá la titularidad del nuevo puesto, a todos los efectos, al pasar el período de adaptación de cuatro meses.

En el caso de que la supresión del puesto no se llevara a cabo o, una vez realizada se restableciese de nuevo, el trabajador desplazado tendrá preferencia para reintegrarse a su antiguo puesto; en el supuesto de que no lo deseara, se cubriría de acuerdo con los sistemas habituales.

La persona trabajadora trasladada de puesto por supresión del suyo o por necesidades del servicio, en caso de reintegrarse a su puesto anterior, con preferencia absoluta, por restablecerse el mismo nuevamente, lo hará manteniendo la antigüedad que ostentaba en el puesto de origen al que se reintegra.

Si hubiese sido cambiado a un puesto de inferior grupo de valoración, el trabajador mantendrá el grupo y la retribución del puesto de origen. Tendrá la consideración de desplazado a todos los efectos de ocupación de vacantes. En el supuesto de que no aceptara su cambio, el trabajador mantendrá el grupo y la retribución del puesto de origen.

Antes de producirse el cambio de puesto por las circunstancias contempladas en los casos 1º y 2º dará cuenta al personal afectado y al Comité de Empresa. Para determinar a quién se moviliza se dará prioridad al más moderno dentro del departamento. En caso de cambio de departamento, el personal afectado pasará a ser el más moderno en el departamento al que se le destine, conservando el derecho a volver al departamento de origen si se produjera en él vacantes.

En el caso 3º, el trabajador pasará automáticamente y a todos los efectos al grupo (salario y prima) correspondiente al puesto que va a ocupar. No obstante, a ser posible, se procurará acoplar al trabajador a un puesto de su misma categoría profesional. En los dos casos se informará previamente al Comité de Empresa.

En el caso 4º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, el trabajador pasará automáticamente al grupo correspondiente al puesto al que se le cambie, quedando su retribución (S.C. y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe. Se le procurará acoplar a un puesto del mismo grupo de valoración que el de origen o lo más próximo al mismo.

En el caso 5º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, el trabajador cambiado de puesto por causas derivadas de enfermedad profesional contraída en la Empresa y llevando en la misma más de 6 años, o por motivo de accidente de trabajo no imputable a él y llevando más de 1 año en la Empresa, desgaste físico natural, debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa superior a 10 años conservará la retribución establecida para el puesto en el que cesa, aun cuando el nuevo sea categoría inferior, si bien el incentivo será el correspondiente al nuevo puesto.

En el supuesto de no cumplir los requisitos anteriores percibirá la retribución del puesto que ocupe, si bien ésta no podrá ser inferior a dos niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo, quedando su retribución (S. C. y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe.

En el caso 6º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, se percibirá la retribución del nuevo puesto bloqueándose en su caso la retribución (S.C.+ Q.) hasta que por sucesivos aumentos sea superada por la del nuevo puesto; si bien ésta no podrá ser inferior a 3 niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo.

Los anteriores casos, 5º y 6º, se entienden sin perjuicio de aquellos trabajadores que puedan ocupar puestos de nivel superior al anterior a la incapacidad.

ART. 38º - CARÁCTER OBLIGATORIO

Todo trabajador trasladado de puesto, está obligado a cumplir la medida de modo inmediato. Su negativa a acatar el traslado se considerará falta de disciplina, sin perjuicio de que pueda realizar

la reclamación pertinente en caso de desacuerdo, excepto en aquellos casos en que de forma explícita se estén vulnerando sus derechos recogidos en este convenio o en la legislación vigente.

En los casos de traslados definitivos, el trabajador disconforme dispondrá de un plazo de 5 días laborables de su calendario, para hacer las alegaciones oportunas a través de la línea de mando, estando obligado a cumplir la medida en el caso de que sus alegaciones no fueran estimadas.

En todo caso, si el trabajador, mediante su reclamación correspondiente, demostrara la improcedencia de su traslado o cambio de turno, se le reintegrará a su puesto y se le abonará, con carácter retroactivo desde su traslado, las percepciones económicas que le pudieran corresponder y que hubiera dejado de percibir en su nuevo puesto.

ART. 39º - PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS CAMBIOS DE PUESTO (Convenio)

Todos los cambios de puesto de trabajo, los provisionales simultáneamente y los definitivos previamente, deberán ser notificados en forma razonada al Departamento de RR.HH., que analizará las circunstancias justificativas de los mismos y velará por la correcta interpretación y aplicación de los criterios establecidos en este capítulo.

Los cambios resultantes serán registrados en los archivos de personal de las plantillas de los departamentos para su constancia e información actualizada.

JORNADA

Propuesta del Comité

ARTICULO 7.-

Se mantiene la propuesta facilitada a la dirección el pasado día 17 de mayo, en la cual se mantenía la redacción del apartado A y B del artículo en nuestro convenio y en el apartado C donde decía 30 días pasamos a decir 15.

Solicitando una compensación de tres días de libre disposición al colectivo afectado por el cambio.

Comité de Empresa T.R.I.
Amurrio a 12 de junio de 2012