

## CAPITULO VI

### INGRESOS, VACANTES, Y PROMOCION

#### ART. 25º.- REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

##### 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 y los candidatos que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, **a igualdad de otras circunstancias**, tendrán preferencia para ocupar las plazas.

Agotadas las posibilidades de cubrir una vacante del grupo de **especialistas** 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 están en las listas de dicho grupo profesional.

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
- Administr. sin mando directo s/personal:	1 mes
- Profesionales de oficio:	1 mes
- 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. 26º.- VACANTES**

- 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.
- 5.- Como regla general se publicarán las vacantes, en primer lugar, en la unidad de explotación en la que se produjeran, para que los interesados de esa misma UE se presentasen a la misma. Una vez finalizado el proceso, si no hubiese ningún trabajador interesado o apto para el puesto de la misma UE se publicarán con carácter general para que puedan optar al puesto el resto de los trabajadores de TRI.
- 6.- “Ningún trabajador que no tenga una antigüedad mínima de 7 años en la unidad de explotación en la que esté adscrito, podrá optar a vacantes que se produzcan en una unidad de explotación diferente a la suya, excepto en el caso de que solicitando el interesado permiso a la Dirección esta se lo conceda”.

### **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 Area 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. 27º.- ADJUDICACION DE VACANTES**

El criterio fundamental para la adjudicación será el de la capacitación y aptitud suficientes del candidato al puesto.

Los puestos de trabajo, en lo que a grupos administrativos y técnicos se refiere, y que no tengan funciones de mando, se cubrirán mediante el sistema de concurso-oposición.

Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia en cada oficio o especialidad, probada mediante examen para los primeros, y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen para los subalternos.

Todos los puestos de trabajo valorados, estarán necesariamente clasificados en tres niveles con un mínimo de 60 puntos en el nivel A, exigible para los grupos de valoración 6 y superiores; 50 puntos en el nivel B, exigible para los grupos de valoración 4 y 5; y 40 puntos en el nivel C, exigible para los grupos de valoración 3 e inferiores.

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

Con la capacitación suficiente, se tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. El personal con capacidad física 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. (1º del Departamento donde se tenga que cubrir la plaza, de no existir desplazados en el Departamento, se haría con los del resto de la fábrica).
3. Personal del mismo Departamento de la vacante.
4. Antigüedad de las personas candidatas: A) en el Departamento, B) en la empresa desde el 1º contrato.
5. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Del resultado final del concurso se dará conocimiento a los interesados mediante escrito dirigido a cada uno de los solicitantes.

En caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes, éste podrá elevar la consiguiente queja o reclamación a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los siete días siguientes a la comunicación del resultado final.

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 tres años a un nuevo proceso de adjudicación de vacantes, excepto en el caso de que su puesto haya sido amortizado, o bien, solicitando permiso el interesado a la Dirección esta se lo conceda.

#### **ART. 28º.- CONVOCATORIAS DESIERTAS**

Si, convocado un concurso o examen, no se presentara ningún solicitante al mismo, o los presentados no resultaran aptos para desempeñar la plaza vacante, si fuera necesario, la Dirección de la Empresa podrá cubrirla con personal eventual, fijos sin puesto adjudicado, trabajadores que tengan la cualidad de suplente en el puesto, o ajeno a la empresa, que posea capacidad y experiencia sobradamente probadas, cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 25º.

#### **ART. 29º.- OCUPACION DE VACANTES Y PERIODO DE ADAPTACION**

Una vez seleccionada por los procedimientos anteriores la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un período de adaptación de cuatro meses de trabajo efectivo como máximo, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se le convalidará a efectos del período de adaptación el tiempo en que lo hubiere desempeñado.

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

El puesto 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 en la primera convocatoria que se hagan de las mismas o de no superación del periodo de adaptación volvería a su puesto origen, perdiendo cualquier derecho sobre el nuevo puesto adjudicado.

#### **ART. 30º.- RETRIBUCION DURANTE EL PERIODO DE ADAPTACION**

Redacción del convenio vigente.

#### **ART. 31º.- TRATAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS DE NUEVO INGRESO**

Redacción igual que la del convenio vigente.

#### **ART. 32º.- NOMBRAMIENTO DE MANDOS**

Redacción igual que la del convenio vigente.

#### **ART. 33º.- CESES**

Redacción igual que la del convenio vigente.

#### **ART. 34º.- RECIBO DE FINIQUITO Y CERTIFICADO**

Redacción igual que la del convenio vigente.

## CAPITULO VII

### MOVILIDAD

#### ART. 35º.- 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 grupo profesional 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 cualificación 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 cualificación 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, el puesto lo ocupará por el tiempo necesario. 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 permanecerá trasladado el período necesario desde el punto de vista organizativo y/o productivo.

El trabajador que en el transcurso de un periodo de tres años haya tenido cambios provisionales a puestos de valoración superior por un periodo superior a 12 meses acumulados, tendrá derecho a solicitar un examen de conocimiento de los puestos en los que, al menos, hubiese trabajado efectivamente 4 meses como mínimo, por si fuera acreedor a una calificación grupo de valoración superior, salvo si en esos tres años hubiera tenido variación en la misma el mismo. Superadas las pruebas 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 obtuviese 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 concordadamente 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. 37º - CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS**

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.
  - 1A. La supresión del puesto de trabajo deberá responder a causas determinadas y concretas que llevarán consigo la amortización definitiva del mismo.
  - 1B. Se entiende por necesidades del servicio cuando haya que efectuarse movi­lidades 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 7º 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 el 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.
7. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En los casos 1º y 2º, 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.

Cualquier trabajador que haya quedado en situación de excedente sin puesto adjudicado, como consecuencia de una amortización de su puesto de trabajo, sin que se le haya adjudicado posteriormente otro puesto desde que se produjo la amortización, tendrá preferencia absoluta, manteniendo la antigüedad, si lo solicita, para incorporarse a cualquier vacante que se haya producido en dicho puesto y sección, independientemente de la causa por la que produzca esta vacante.

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 los efectos de ocupación de vacantes. En el supuesto de que no aceptara su cambio, su retribución será a todos los efectos la misma del grupo que vaya a ocupar (salario + prima). No obstante a ser posible, se procurará acoplar al trabajador a un puesto de su misma categoría profesional, en tal caso se informará previamente al CE.

Antes de producirse el cambio de puesto por las circunstancias contempladas en los casos 1º y 2º se 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, o por 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 de 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, percibiendo en este caso los emolumentos establecidos correspondientes al puesto que realmente ocupen.

En el caso 7º se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

#### **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 laborales 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**

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.

## CAPITULO VIII

### FORMACION

#### ART. 40º.- PRINCIPIO GENERAL

Los planes de formación de la empresa se desarrollarán en función de sus necesidades, con la planificación adecuada y con la información y colaboración de las representaciones de los trabajadores.

Siguiendo con los criterios actualmente establecidos en T.R.I la formación se desarrollará dentro y fuera de las horas de trabajo, haciendo compatibles las necesidades de la empresa con los intereses de los trabajadores.

#### 40.1.- Criterios de aplicación.

Los cursos de duración diaria iguales o inferiores a **dos horas** se impartirán fuera de las horas de trabajo.

- Los cursos de duración entre **3 y 5** horas diarias se impartirán el 50% fuera de horas de trabajo. En el supuesto de que por necesidades de trabajo hubieran de realizarse todas las horas fuera del horario de trabajo, el 50 % de las horas serían compensadas mediante días de descanso, acumulando periodos de 8 horas.
- Los cursos de duración superior a 6 horas se celebrarán dentro de las horas de trabajo en su totalidad. En el caso de que no fuera posible se acumularían para días de descanso posteriores.
- Los cursos podrán ser abiertos, es decir, con asistencia de personal de plantilla interesado, no adscrito necesariamente por razones de trabajo; en este caso, la totalidad de las horas de formación deberán realizarse fuera de las horas de trabajo, o compensarse en su caso por horas equivalentes de trabajo o de días de exceso de calendario.
- Se abonará el estímulo a la formación establecido (S.C.+ Q) día / 8 \* Nº de horas de curso. Cuando la formación se realice fuera de la empresa o fuera de las horas de trabajo, el kilometraje se abonará como gestión de trabajo, a 0,272 € el kilómetro.
- La ausencia de un trabajador a los cursos, por un tiempo superior al 30 % del mismo, por causas a él imputables, supondrá la pérdida total de los estímulos a la formación de los que hubiera podido ser acreedor, así como del kilometraje correspondiente.

#### 40.2.- Participación de la Comisión de Formación.

- En el conocimiento y participación en el análisis de la detección de necesidades.
- En el conocimiento y participación en la definición del colectivo afectado.
- En el conocimiento y participación en el desarrollo de los cursos.
- Colaborando en la obtención de subvenciones, en su caso.

## **CAPITULO IX**

### **PERSONAL CON CAPACIDAD FISICA DISMINUIDA**

#### **ART. 41º.- DEFINICION**

Se entiende por trabajador con capacidad física disminuida todo aquel que por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o desgaste físico natural no pueda desarrollar el trabajo propio de su especialidad, grupo profesional o puesto que viniera desempeñando habitualmente, pero sí el de otros puestos habituales en la Empresa.

La determinación del personal definido en el párrafo anterior, así como las limitaciones y posibilidades laborales que dicha situación comporte, serán definidas por el Servicio Médico de Empresa con la colaboración de los servicios y organismos oficiales.

#### **ART. 42º.- OCUPACION DE VACANTES**

El personal con capacidad física disminuida definido en el artículo anterior tendrá preferencia para ocupar los puestos de trabajo que estén vacantes, siempre que tengan la aptitud indispensable para desempeñarlos.

La preferencia establecida en este artículo, tendrá prioridad, reconocida la aptitud necesaria para el puesto, sobre cualquiera de los criterios de adjudicación de vacantes contemplados en el Artículo 27º.

Todo trabajador que tras un período de accidente, enfermedad, etc., tenga que pasar a ocupar un puesto de capacidad física disminuida no podrá reintegrarse al trabajo mientras no se le asigne un puesto adecuado a su nueva situación. No se crearán puestos nuevos. Caso de no asignarle un puesto su situación se regulará entre la Dirección y Comité de Empresa.

La retribución que le corresponda podrá ser posteriormente mejorada por superación profesional.

En la búsqueda de un puesto de trabajo nuevo, deberá tenerse en cuenta el grupo profesional del trabajador en el momento del accidente o enfermedad, para situarle en el nuevo puesto lo más próximo posible a dicho grupo; ello implica el concepto de que la nueva situación no es permanente, sino progresiva a efectos de promoción.