

\* Administrativos y trabajadores cualificados: 3 meses

\* Especialistas: 1 mes

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

**Artículo 23.— Cambios de puesto de trabajo.**

1.— Será facultad de la Dirección de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo y grupo profesional, a los trabajadores que fuera necesario. Si este cambio implicara desarrollar las tareas en áreas productivas diferentes (plásticos, tapicerías, cristales, mantenimiento y taller de utilaje) se notificará previamente al Comité de Empresa, siempre que se tratara de un cambio permanente, con cinco días de antelación.

A los efectos económicos de estos cambios se tendrá en cuenta las normas siguientes:

A) Si el nuevo puesto tuviera un nivel salarial inferior, se respetará al trabajador la retribución del puesto anterior.

B) Si el nuevo puesto de trabajo tuviera asignado un nivel salarial superior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre ambos niveles, mientras permanezca en el nuevo puesto.

2.— Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos o doce alternos, trabajos correspondientes a un nivel salarial superior, consolidará el salario de este nuevo nivel, aún cuando posteriormente se reintegrara a su antiguo puesto de trabajo.

No se producirá esta consolidación salarial en los cambios ocasionados por sustituciones de trabajadores en Servicio Militar, enfermedad o accidente y permisos.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos.

Igual consideración se tendrá, si la función desarrollada corresponde a un nivel salarial superior.

3.— Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la supervisión precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4.— La Dirección de la Empresa incrementará la rotación de los puestos, dentro de los mismos niveles salariales y categorías, al objeto de favorecer el conocimiento de puestos y desarrollo profesional de sus empleados.

La rotación consistirá en facilitar a un mismo trabajador la necesaria formación de varios puestos de trabajo, cuando ello sea posible y, con la finalidad de evitar agravios comparativos.

**Artículo 24.— Traslados.**

Ningún trabajador de la Empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo de ACG COMPONENTES sin cumplir los requisitos establecidos en la Ley, excepto cuando el traslado sea solicitado por el trabajador voluntariamente, o para la realización de cursos de especialización, en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

**Artículo 25.— Excedencias.**

1.— Excedencia forzosa: Se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes al finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de Excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

— Su duración no podrá ser superior a 3 años.

— Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

— A esta excedencia no podrá acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

2.— Excedencia voluntaria: Los trabajadores con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año, y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa. El trabajador excedente voluntario comunicará por escrito, a la Empresa y con copia al Comité, su deseo de reincorporarse con al menos un mes de antelación a la fecha de la finalización del período de excedencia.

3.— Excedencia por alumbramiento y adopción: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado

a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

**Artículo 26.— Clasificación profesional.**

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 siguientes grupos:

- a) Personal obrero
- b) Personal empleado

1.— Clasificación del grupo obrero: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen las categorías y niveles que se establecen de la siguiente forma:

— Especialista	N-E
— Especialista	N-1
— Especialista	N-2
— Especialista	N-3
— Especialista	N-4
— Oficial de 3ª	N-4
— Oficial de 2ª	N-5
— Oficial de 1ª	N-6
— Oficial de 1ª	N-7

La diferencia entre niveles en la categoría de Oficial 1ª, tiene su motivación por la perfección en el trabajo, el conocimiento de nuevas tecnologías y dificultad en la tarea a realizar que se exige en el nivel superior. Dicha diferencia se mantendrá hasta que se encuentre una fórmula idónea para una nueva regulación de categorías a los profesionales.

2.— Clasificación del grupo empleados: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen los niveles salariales que se establecen de la siguiente forma:

— Nivel 2
— Nivel 3
— Nivel 4
— Nivel 5

**Artículo 27.— Ascensos.**

La Dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de Dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o, en su caso, de categoría profesional los siguientes aspectos:

1.— La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

2.— La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

3.— La superación de las pruebas, que en cada caso se establezcan, y/o el aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento.

**Artículo 28.— Concurso-oposición.**

Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

1.— En el caso de que se produzcan vacantes dentro de la Empresa, ya sea por cese, reestructuración, o nueva creación, podrán ser cubiertas por el personal de la Empresa que reúna los requisitos solicitados.

2.— Se comunicará la vacante en los tabloneros de anuncios y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de una semana. Dicho aviso contendrá las bases del concurso así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integren las pruebas de selección.

3.— La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los trabajadores que concurren al concurso-oposición, en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir a la misma requiriendo las pruebas efectuadas para su revisión.

4.— En caso de empate entre dos opositores o más, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

Como criterio general, las puntuaciones máximas en las pruebas de selección serán las siguientes:

— Experiencia	2
— Formación	1
— Prueba Práctica	3
— Prueba Teórica	3
— Entrevista	1
TOTAL	10

**Artículo 29.— Período de formación.**

En los casos de promoción, durante el período de formación en el nuevo puesto, se percibirá el 50% de la diferencia entre el nivel superior y el del trabajador, período que no será superior a tres meses. El inicio de este período de formación se pondrá en conocimiento del empleado y del Comité de Empresa.

**Artículo 30.— Contratos temporales.**

Los operarios de nueva contratación, sea cual fuere la modalidad de contrato, que fuesen contratados como Especialista N-E, pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel retributivo N-1 cuando cumplan los tres meses de permanencia.

Si a un operario al que se le ha rescindido el contrato y que su nivel retributivo es N-1, se le vuelve a contratar en un período de tiempo no superior a un año, se le respetará el nivel retributivo N-1 que poseía en su contrato anterior, siempre que se le haya contratado para la misma sección.

**Artículo 31.— Disminución de la aptitud para el trabajo.**

Definición.

Serán considerados disminuidos de la aptitud para el trabajo, aquellos