Grupos profesionales

Obreros	Empleados	Técnicos	Grado
		Titulados superiores.	1
		Titulados medios. Tit. superiores de entrada.	2
	Técnicos de Ing. de Sistemas. Maestros. Jefes de Taller. Encargados.	Tit. medios de entrada.	3
Pruebas finales electrónicas y electromecánicas, prueba de circuitos, mantenimiento post-venta electrónico, calibración electrónica, prototipos electrónicos y electromecánicos, mantenimiento electrónico.	Tec. Laboratorio Electrónico. Tec. Org. de Métodos y Prot. Técnicos de Oficina. Técnicos de Administración.		4
Especialidades mecánicas, soldaduras, electricistas de mantenimiento. Máquinas tridimensionales, calibración mecánica, control de entrada electrónico, control final eléctrico, verificación automática. Ópticos. Montaje de circuitos e híbridos. Cableado y conexionado.	Administrativos. Técnicos de Organización. Proceso de datos. Tec. Laboratorio Químicos.		5
Pintura, tratamientos superficiales y térmicos, encapsulado, barnizado, soldadura por ola, otros servicios de mantenimiento no incluidos en los otros grados, otros siderometalúrgicos no incluidos en los otros grados.	Subalternos. Auxiliares en general. Oficiales y Especialist. Almacén.		6
Peones. Especialistas de Ser. Generales.			7

19. *Relación de recursos humanos.*

Para facilitar la interpretación y aplicación del Convenio, se adjunta un Censo laboral con indicación de:

Nombre.
Fecha de antigüedad.
Grupo Profesional.
Grado de Calificación.
Tramo (salvo Grados 1, 2 y 3).
Nivel (salvo Grupo Profesional de Técnicos).
Nivel de Incentivo (salvo G. P. Técnicos y Empleados).
Nivel de Complemento Social.
Nivel de Horas Extra y Adicionales (salvo G. P. Técnicos).

20. *Reclamaciones.*

Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

La reclamación será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto, sin perjuicio de la posibilidad de que el interesado lo notifique a sus representantes legales.

Las reclamaciones que no sean resueltas, en un plazo prudencial, por el Jefe del Departamento o área, se presentarán ante los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN

21. *Ingresos de personal.*

1. Principios generales.

a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercitará dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.

b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.

c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.

2. Sistema de provisión de vacantes: Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.º Coincidiendo con la aprobación del Presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

2.º Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:

Puesto de trabajo.
Área funcional.
Número de vacantes.
Funciones.
Requisitos.
Áreas funcionales de procedencia.
Pruebas del proceso de selección.
Forma de contrato.

3.º A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente. La opción para los contratos de duración determinada podrá ser limitada por la Dirección.

4.º Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

5.º La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

Por excepción la Dirección podrá determinar que los candidatos internos procedan de una o varias áreas funcionales.

Siendo uno de los principios que inspiran el presente régimen de ingresos el de la promoción profesional, ambas partes, con una periodicidad anual, evaluarán el grado de cumplimiento de dicho principio y, por ende, la utilización por la Dirección de esa facultad discrecional excepcional.

6.º Practicadas las pruebas, los Servicios de Selección propondrán los candidatos aptos para el puesto.