

Art. 9º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

Art. 10º.- NUEVAS TECNOLOGIAS.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas a los representantes de los trabajadores. Así mismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Art. 11º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

No obstante cuando por decisión de la empresa se desee aplicar la movilidad funcional y cuando esta afecte al régimen de trabajo, en concreto pasando al régimen de trabajo a turno o viceversa, no se exigirá el cumplimiento inmediato de la movilidad funcional cuando el empleado afectado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la movilidad funcional se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

Art. 12º.- IGUALDAD DE CONDICIONES.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornadas, etc.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 13º.- CONTRATACION.

En función de las necesidades de la explotación de la Planta, la empresa realizará las oportunas contrataciones de trabajadores según la legislación vigente.

En función de las necesidades de explotación de la planta, la empresa realizará las oportunas contrataciones de trabajadores según la legislación vigente.

Toda selección de personal deberá realizarse mediante un proceso de selección que garantice los principios de igualdad, merito y capacidad, así como el de publicidad.

Por parte de la empresa se procederá, en un tiempo no superior a seis meses desde la firma del presente convenio, al estudio y evaluación, en función de su coste de la implantación, un sistema de aportaciones (mixto o completo) a planes de pensiones, a fin de completar hasta el 100% del salario y hasta la edad de jubilación, de aquellos trabajadores que, teniendo cubierto su periodo de carencia y previa resolución de los organismos competentes de la Seguridad Social, opten a partir de los sesenta (60) años por la jubilación anticipada.

El personal de turno y de mantenimiento, dada las especiales condiciones de trabajo de la instalación, podrán solicitar una vez cumplidos los 55 años, su reubicación en otro puesto de trabajo. La empresa en función de la disponibilidad de puestos, del régimen de funcionamiento en el momento de la solicitud, de la titulación y cualificación profesional procurara, en la medida de sus posibilidades, realizar dicha reubicación.

Art. 14º.- REGISTRO Y CONTROL.

El contrato de trabajo se registrará en la Oficina de Empleo. El Delegado de Personal tendrá el derecho de información contemplado en la ley 2-1991 del 7-1-91.

Art. 15º.- DERECHOS.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos o contratados a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Art. 16º.- PUESTOS DE TRABAJO.

Según el organigrama aprobado por la Dirección de la Empresa, se establecen con carácter enunciativo, no limitativo, con la clasificación de