

2.- Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente Convenio, estará sujeto a los siguientes plazos máximos:

- Técnicos: 3 meses.
- Resto del Personal: 15 días.

Artículo 22.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, la dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo, siendo considerada de carácter individual, la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutan los trabajadores a título individual, y de carácter colectivo, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de pacto o acuerdo colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del Empresario de efectos colectivos.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Las decisiones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectiva deberán ir precedida de un periodo de consultas con las representantes de los trabajadores según el procedimiento previsto en el artículo 41 de la norma estatutaria.

Artículo 23.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad del personal en el seno de la empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la permanencia al grupo profesional.

2. Trabajos de Inferior Categoría: La realización de funciones de inferior categoría deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo su duración la indispensable, y manteniéndose, durante este periodo, la retribución de origen.

La Compañía deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

En cualquier caso, la Empresa manifiesta su especial sensibilidad en que la realización de funciones inferiores se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

3. Trabajos de Superior Categoría: El trabajador, que como consecuencia de la movilidad funcional, pase a realizar, por un periodo de trabajo efectivo superior a seis meses consecutivas durante un año u ocho durante dos años, la integridad de las funciones esenciales propias de un grupo profesional superior al que tuviera reconocido, podrá reclamar, a través de la representación legal de los trabajadores, el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Durante el tiempo en que permanezca la situación descrita, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado.

Artículo 24.- ROPA DE TRABAJO.

Para el desarrollo de sus funciones, los trabajadores tienen derecho a recibir ropa de trabajo y calzado, los mismos serán los idóneos para las condiciones climatológicas y el trabajo que cada uno efectúe. A tal efecto y salvo se disponga otra cosa, la empresa, suministrará, en el mes de julio el vestuario de verano y en el mes de octubre el vestuario de invierno.

Al efecto de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entregarán las siguientes prendas de trabajo:

- a) Oficiales de Suministro, de Factoría, Especialistas, de primera, de segunda y auxiliares de mantenimiento y operaciones.