

## COMISION EMPLEABILIDAD V (23/OCT/2014)

### CRITERIOS PARA EL INGRESO POR % DE IMPUTACION A PARO

Para que el trabajador que se encuentra en cualquiera de las situaciones descritas anteriormente, pueda ser incorporado a la Comisión de Empleabilidad, en su imputación individual de horas a SAP deberá constar un **mínimo del 51%** de imputación a “Paro” o “Formación en Paro”.

### INFORMACION A ENTREGAR A LA COMISION

Al objeto de poder desempeñar adecuadamente las funciones asignadas a esta comisión, se pondrá a disposición de sus integrantes la siguiente información:

#### **HORAS DE PARO IMPUTADAS**

Mensualmente se informará a la comisión del número total de horas imputadas a Paro o Formación en paro de todos los trabajadores de la compañía.

#### **PERSONAL DENTRO DE LA COMISIÓN:**

- Registro documental de imputación diaria de horas en SAP, **mes a mes.**

#### **PROCESO DE BAJAS**

Ante cualquier notificación de baja voluntaria por parte de un empleado, la dirección de RRHH lo comunicará a la CE por correo electrónico, remitiendo los datos del empleado.

En la reunión mensual de la comisión se facilitará información más ampliada tal como:

- Perfil Tecnológico
- Cliente
- Proyecto
- Antigüedad en el Proyecto
- Funciones en el Proyecto

#### **PROCESOS DE RECLUTAMIENTO (VACANTES)**

Ante una necesidad detectada por la unidad de negocio, esta enviara un correo electrónico a la cuenta de la CE con la información que recogemos en este apartado.

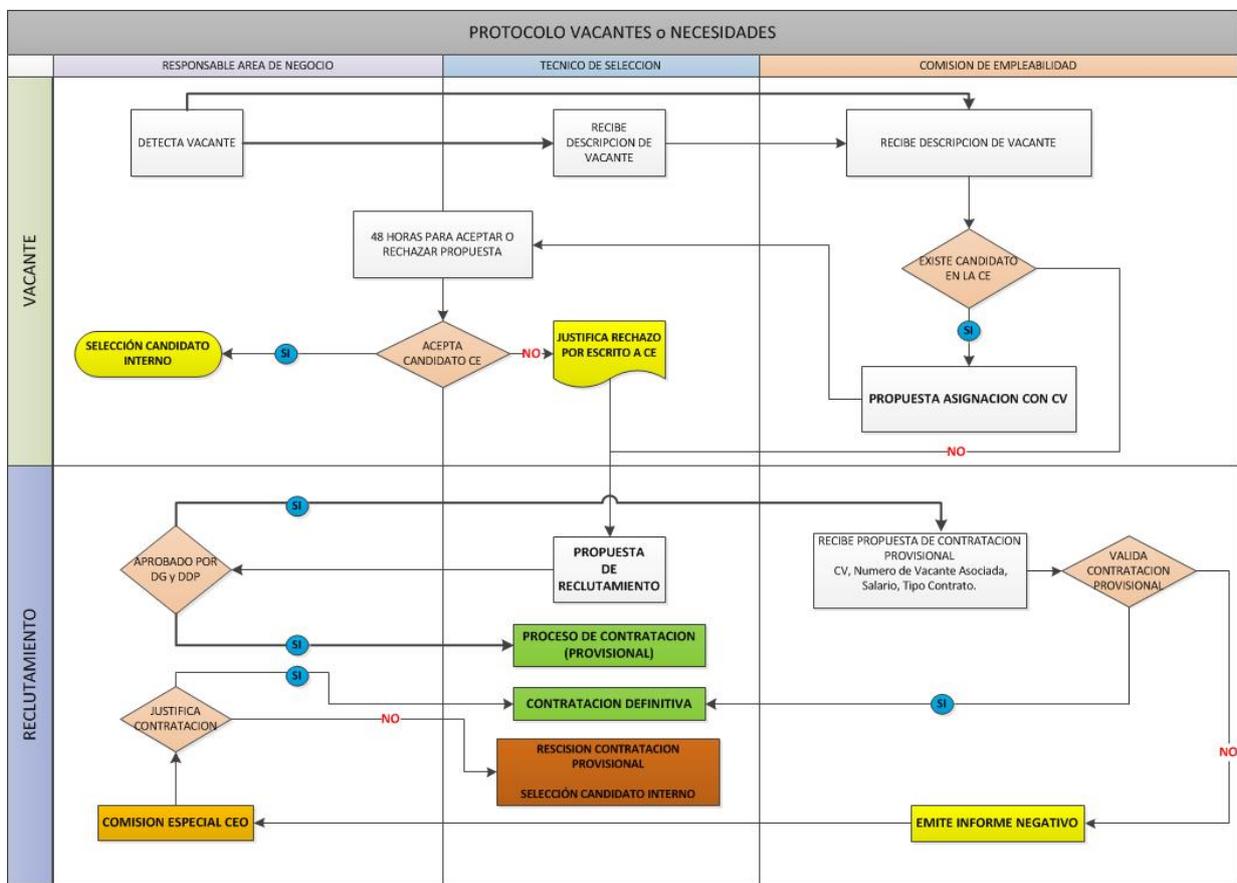
Es posible que no en todos los casos esté disponible, desde el inicio del proceso, alguno de los datos solicitados.

- **Fecha de Petición**
- **Identificación de Vacante**
- **Tipo:** Urgente / Prospección / Identificación
- **Modalidad:** Contratación / Subcontratación / ETT
- Identificación de **SOLICITANTE**
- **Motivo:** Nuevo Proyecto / Ampliación / Sustitución / Petición cliente
- **Número de Personas Necesarias** (mismo perfil)
- **Línea de Negocio:** TEC / AM / PA / SECTOR / RECURSOS
- **Sublínea de Negocio**
- **Centro de Trabajo**
- **Cliente destino**
- **Proyecto, Asignación (\*) o Destino**
- **Rol**
- **Entorno**

- LENGUAJE/SISTEMA OPERATIVO/TECNOLOGIA
  - COBOL, NATURAL, PL1, JAVA, C, UNIX, WINDOWS, HP-VX, ORACLE, CICS.
- CERTIFICACIONES/FABRICANTES
  - SAP, CO, LO, SD, LE, HR, FI, IS, BC, ABAP, CISCO, ALCATEL, etc.
- VERSIONES
  - ORACLE 12C; CICS CCNA; V5; JAVA (JRE) 64V8; CICS DFHIRP V5, etc.
- OTRAS
  - Idiomas
  - Banda Salarial
  - Experiencia

(\*) Asignación: Beca, plan de inserción.

### **PAPEL DE LA COMISION EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.**



### **MEDIDAS DE ACTUACION**

#### **A.1 Medidas Voluntarias (durante el primer mes dentro de la comisión)**

#### **A.2 Medidas de Readecuación.**

#### **A.3 Medidas con cambios sustanciales**

- **La Empresa, previa comunicación a la CE**, podrá ofrecer una vacante ajustada al perfil tecnológico del trabajador, aunque esta comporte una **novación contractual voluntaria** de sus condiciones de trabajo que implique:
  - Modificación de horario y jornada
  - Modificación de salario
  - Pase a contrato a turnos de turnos
  - Paso a contrato a tiempo parcial
  - Movilidad geográfica
  - Movilidad funcional
  - Reducciones salariales (Se indemnizará la parte de reducción salarial realizada. Las reducciones salariales estarán limitadas como máximo al 25% del salario).
- El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales para contestar por escrito a estas propuestas.

## **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Los empleados que se encuentren en situación de paro o formación en paro deberán:**

- Realizar los itinerarios formativos en tiempo y forma.
- Acceder a las vacantes internas de la compañía.
- Actualizar su CV.
- Acudir a las instalaciones de la compañía cuando sea requerido.
- Dar respuesta por escrito, a la comisión, de las vacantes y/o novaciones que se le propongan.