

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4.— Normas generales.

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente es facultad y responsabilidad, de la Dirección.

Para alcanzar el máximo desarrollo que permita asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello obtener el bienestar y elevación del nivel de vida de sus trabajadores la Dirección espera seguir contando con el apoyo de todo el personal.

Ambas parte reconocen que los principales factores que inciden sobre la productividad son tanto la racionalización de la organización y mejoras tecnológicas, como la diligencias necesaria del personal en su puesto de trabajo dentro de un rendimiento normal, todo ello en un marco de unas buenas relaciones laborales.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual en el puesto que tenga asignado, deberá prestar sus servicios donde, en caso de necesidad y a indicación de la jefatura resulte preciso, respetando en todo caso las disposiciones legales al respecto.

Artículo 5.— Valoración de puesto de trabajo.

Según se estableció en el II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, aplicado éste y los sucesivos a Electra de Logroño, S. A. por adhesión, la estructuración de puestos de trabajo se realiza mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada "asignación de puntos por factores", y de acuerdo con este sistema y características propias de Electra de Logroño, S. A., los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, se clasifican en 15 escalones de la forma siguiente:

Escalón	Indice puntuación
1	De 176 a 225
2	De 226 a 275
3	De 276 a 325
4	De 326 a 375
5	De 376 a 425
6	De 426 a 475
7	De 476 a 525
8	De 526 a 575
9	De 576 a 625
10	De 626 a 675
11	De 676 a 725
12	De 726 a 775
13	De 776 a 825
14	De 826 a 875
15	Más de 876

La dirección de la Empresa facilitará a todos los trabajadores el análisis del puesto de trabajo que ha servido de base para su calificación, así como las funciones inherentes al mismo. Ningún trabajador podrá negarse a realizar funciones, alegando que no figuran en la descripción del puesto. En todo caso, podrá reclamar con sujeción al procedimiento que regula el presente Convenio.

Artículo 6.— Puestos de trabajo y categorías profesionales.

Se mantiene la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

Artículo 7.— Revisión por modificación de puesto de trabajo.

En materia de revisión por modificación de puesto de trabajo, las partes contratantes se remiten expresamente a los informes y propuestas de resolución sobre revisiones de puesto de trabajo de la C.M.R.P.T. de Iberduero, S. A., en cuya regulación literalmente está convenido lo siguiente:

"Para informar y proponer resolución sobre revisiones de puesto de trabajo a la Dirección de la Empresa, existe la Comisión Mixta de Revisión de Puestos de Trabajo (C. M. R. P. T.), que estará compuesta por una representación de la Dirección de la Empresa y por seis representantes de los trabajadores (con al menos, un representante por cada uno de los grupos de Técnicos, Administrativos y Profesionales) pero dentro de los seis, uno rotará semanalmente de tal modo que sean cinco sus miembros permanentes"

Con el fin de que esta representación sea plenamente eficaz, la Empresa formará en las técnicas de valoración de puestos de trabajo a quince representantes de los trabajadores, para asesorar a los mismos si éstos lo solicitaran en su petición de revisión.

"Al objeto de dar mayor efectividad a las revisiones de puesto de trabajo y se cumplimenten estas dentro del plazo máximo de seis meses, las personas que han de ocuparse de las mismas, se reunirán cuantas veces sea necesario".

"Prevía autorización de la Dirección de Persona y Servicios Generales (DIPES), los representantes de los trabajadores en la C.M.R.P.T. podrán visitar "in situ" los puestos de trabajo".

"Si las condiciones en que se realiza el trabajo o las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran afectar al valor obtenido al aplicar el sistema de valoración en vigor, podrá plantearse la revisión tanto a iniciativa de DIPES, de la Dirección a que pertenezca el trabajador o del propio trabajador. La tramitación de solicitud de revisión por la jefatura o por el propio trabajador se realizará a través de la vía jerárquica por su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada de informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica DIPES y, a través de ésta, a la C.M.R.P.T. en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haber recibido, el interesado cursará su petición a DIPE a través de la C.M.R.P.T. para su registro, acuse recibo y trámite. A partir de la fecha de acuse de recibo por DIPES, comenzará a contar el plazo de seis meses. Del resultado de dicha revisión se dará cuenta al interesado".

"Los ascensos de escalón que se originen como consecuencia de la revisión, serán reconocidos a todos los efectos, a no ser que resultaren de más de dos escalones, en cuyo caso la nueva plaza resultante deberá cubrirse por concurso, percibiendo el empleado que venía ocupando el puesto de trabajo revisado, la diferencia de retribución correspondiente".

"Si como consecuencia de la revisión se originara un descenso de escalón y tal situación obedeciera a causas imputables a la Dirección de la Empresa, el trabajador conservará su escalón a título personal. Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se efectúe por voluntad del trabajador éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación correspondan".

Artículo 8.— Capacidad disminuida.

En el caso de que un trabajador, como consecuencia del informe médico-profesional elaborado por el Departamento de Medicina y Seguridad en el Trabajo, fuera considerado por DIPES con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo no considerase procedente la iniciación del expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado de forma automática por dicho Organismo a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

Para facilitar dicha acomodación, el trabajador afectado podrá solicitar a DIPES las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la