

| | |
|----|--------------|
| 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 6º: 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 7º: 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 servicio”.

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

“Previo autorización de la Dirección de Personal 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 para su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica a DIPES y, a través de ésta, a la C.M.R.P.T. en el plazo de mes y medio. Transcurrido dicho plazo sin haberse recibido, el interesado cursará su petición a DIPES a través de la C.M.R.P.T. para su registro, acuse de 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 8º: 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 y 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 condición del personal en

esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Si fuese destinado a un puesto de trabajo encuadrado en escalón inferior, conservará “a título personal” el escalón de que proceda. También conservará “a título personal” la categoría cuando no varíe de grupo profesional.

Artículo 9º: Absorción de las retribuciones a título personal.— Cuando el trabajador que teniendo asignada retribución a título personal ascienda de escalón y pase a percibir sueldo de calificación superior, le será absorbida la retribución a título personal en la medida que lo permita el incremento que experimente el sueldo de calificación.

Artículo 10º: Situación de los trabajadores que se encuentran asimilados a un escalón con el carácter de “a título personal”.— El personal que en virtud de lo que disponía el artículo 13 del III Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. estuviese asimilado “a título personal” a escalón superior al que por calificación de su puesto de trabajo correspondía, y el que se encuentre en las mismas circunstancias como consecuencia de lo previsto en el último párrafo del artículo 7º y tercero del artículo 8º, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9º.

El personal en estas circunstancias podrá ser recolocado por DIPES, de acuerdo con los representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.L.), en una vacante existente, siempre y cuando sea considerado por DIPES adecuado para ocupar dicha plaza y ello no obligue al cambio de domicilio del trabajador.

Asimismo, el personal afectado por este artículo podrá solicitar el acceso a las vacantes existentes del mismo escalón que el de su procedencia, conforme a lo regulado en el artículo 16º del presente Convenio Colectivo (Forma de practicar la selección).

Artículo 11º: Garantías del puesto de trabajo.— Si con ocasión de su normal actividad laboral, el trabajador cometiera falta o delito por imprudencia y como consecuencia de tal transgresión se viera privado de la libertad o del ejercicio de sus derechos civiles o profesionales, la Empresa se compromete a mantener la continuidad de su vinculación laboral con la misma, reintegrándose inmediatamente a su puesto de trabajo.

Artículo 12º: Puesto de trabajo y plantilla.— Por los servicios centrales designados por la Dirección continuarán realizándose los estudios precisos a fin de conseguir una mayor productividad, procediéndose en caso contrario a la amortización de plazas.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa desarrollará una permanente optimización de los recursos humanos, adaptando éstos a los puestos de trabajo, en función de las necesidades de la Empresa mediante una organización sistemática de la misma, respetando la legislación vigente.

Si un puesto de trabajo se anula, el trabajador que lo desempeña será destinado a otro puesto que esté en consonancia con sus aptitudes, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social, cumpliendo los requisitos que establezcan las disposiciones vigentes, dando cuenta previa a los representantes de los trabajadores en la C.M.P.L. y a los Delegados Sindicales. El trabajador tendrá opción a mantener la categoría profesional que ostentaba en el puesto de procedencia.

Artículo 13º: Normas de personal.— Las “Normas de Personal” que regulen condiciones de trabajo y prestaciones sociales, se redactarán consultando al Comité de Empresa.

CAPITULO III.— PROMOCION, FORMACION E INGRESO DE PERSONAL.

Artículo 14º: Principio general de promoción y comisión mixta.— Modificado para Electra de Logroño, S.A. por virtud de su adhesión al contenido del II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A. el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso de la capacidad acreditada.

Para informar y proponer resolución a la Dirección de la Empresa, sobre el estudio de un sistema de promoción, sobre cuantos conflictos surgieran en la aplicación o interpretación de la norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 2ª/87, sobre promoción por concurso-oposición y sobre las peticiones de traslados horizontales, existe la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.L.), compuesta por una representación de la Dirección y por cuatro representantes de los trabajadores. También realizará el seguimiento de los Planes Globales de Formación y Promoción del personal.

Se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Dirección de la Empresa al de libre designación. No obstante, la Dirección de la Empresa reservará el 10% de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad; comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la C.M.P.L.

Los trabajadores que una vez cumplidos los 40 años de edad, vinieran desempeñando durante más de 15 años servicio en régimen de turno cerrado de relevos o en actividades que deban desarrollarse en estructuras a gran altura o en trabajos itinerantes podrán solicitar, siempre que tengan superados los cursos de formación exigidos, el acceso a las plazas vacantes