

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. En los casos de puestos de nueva creación, DIPES determinará la valoración provisional del puesto de trabajo, a la vista del standard de funciones propuesto; una vez ocupado dicho puesto y transcurrido el período de adaptación, se procederá necesariamente, en el plazo de un año, a efectuar el análisis del puesto, sobre las funciones que efectivamente se realizan, y, sobre este análisis, la C.M.R.P.T. efectuará la valoración definitiva. 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 CATEGORIAS PROFESIONALES.

Se mantiene la coexistencia del sistema de categorías profesionales reglamentarias con la calificación de los puestos de trabajo. Para ello se estará a la regulación contenida en los artículos 7º al 13º de la Ordenanza de Trabajo para las industrias de energía eléctrica de 30 de julio de 1.970, incluso, en el caso de que la misma fuese derogada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Las tarifas de cotización a la Seguridad Social seguirán de acuerdo con las categorías profesionales.

#### Artículo 7º) REVISION POR MODIFICACION 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 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.

Prevía 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 podrá cursar 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 un plazo máximo de seis meses para su resolución. 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.

Los desacuerdos que, con carácter excepcional, pudieran surgir en el seno de la C.M.R.P.T. serán sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio, que arbitrará el sistema necesario para la resolución de los mismos.

#### 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 designado 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 fuere 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) ABSORCION DE LAS RETRIBUCIONES A TITULO 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) SITUACION DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN ASIMILADOS A UN ESCALON CON EL CARACTER DE "A TITULO 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 penúltimo párrafo del artículo 7º y tercero del artículo 8º, conservará dicha asimilación, pero en las expresadas situaciones le 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.), 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.

#### Artículo 11º) GARANTIAS 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) PUESTOS 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 necesario 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 una plaza se anula, el trabajador que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno del Servicio Médico, 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. y a los Delegados Sindicales. El trabajador tendrá opción a mantener la categoría profesional que ostentaba en el puesto de procedencia.

A) En el caso de que la plaza asignada exigiese cambio de residencia, el trabajador trasladado podrá optar entre las siguientes modalidades indemnizatorias:

##### Modalidad a:

1. Percibir la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.

2. Una indemnización de tres mensualidades a los empleados con familiares a su cargo, así como a los solteros que justifiquen poseer vivienda propia; y de una mensualidad y media para solteros sin vivienda ni familiares a su cargo.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

3. A aquellos empleados que tengan familiares a su cargo, se les facilitará un crédito hipotecario en las condiciones que figuran en el artículo 21 del Reglamento de Préstamos para Adquisición de Vivienda.

##### Modalidad b:

Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieren originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres en las siguientes cuantías:

1. Empleado con familiares a su cargo y solteros que justifiquen poseer vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de una cantidad de tres millones de pesetas.

Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o propio, en su caso.

2. Empleado soltero sin familiares a su cargo y sin vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de una cantidad de un millón de pesetas.

En ambos casos, la percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de 5 años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, estas indemnizaciones compensan todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en las mismas, tanto los gastos materiales de traslado como las indemnizaciones de tres mensualidades y mensualidad y media y cualquiera otra existente en