

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

El contenido del II Convenio Colectivo de Iberdrola Energía Renovables II constituye un todo unitario, global e indivisible y, su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto las de naturaleza económica como las derivadas de la organización, promoción, etc.) del anterior Convenio Colectivo, acuerdos, normas internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este II Convenio Colectivo de Iberdrola Energía Renovables II.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, igualmente, compensarán y absorberán cualquier mejora que en el futuro pueda establecerse, sea cual fuere su origen.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Principios generales de organización del trabajo.*

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

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del sector de la empresa en que IBERENOVA II presta servicio. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional de los empleados y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios para acomodar a todo el personal de plantilla a la Organización.

Se promoverá la contratación directa de trabajadores fijos en la empresa, siempre que se mantenga en términos competitivos, conforme a lo que se pacta en el artículo 10 de este II CC IBERENOVA II.

Las necesidades coyunturales de trabajo en la empresa se atenderán de conformidad con la legislación vigente en cada momento. No obstante, la utilización de estas modalidades de contratación será restrictiva y no sistemática y quedará supeditada a la realidad de las necesidades.

La estructura retributiva se basa en los Niveles Retributivos asociados a los Grupos Profesionales reflejados en el presente artículo.

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 y las convencionales pactadas en el presente Convenio.

A efectos legales, los servicios a la actividad productiva de generación de energías renovables que presta IBERENOVA II, tiene la naturaleza de proceso continuo.

Grupos profesionales:

El Sistema Organizativo se fundamenta en la definición de Grupos Profesionales, en los términos regulados el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, según el cual se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las prestaciones y que puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Los Grupos Profesionales servirán, además, para adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización de la Seguridad Social.

A estos efectos se establecen los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Retributivos:

Grupo profesional	Nivel retributivo
Titulados Superiores	I
Técnicos Medios	II
Encargados	III
Oficiales y Auxiliares	IV

Artículo 8. *Movilidad funcional y sustituciones (suplencias).*

La regulación que se efectúa en el presente Convenio Colectivo no excluye la movilidad funcional prevista en Estatuto de los Trabajadores vigente.

Dentro del concepto de diligencia debida en la prestación laboral, deberán realizarse aquéllas actividades auxiliares o instrumentales que constituyen elementos normales u ordinarios para la ejecución del tra-

bajo, aunque no se expliciten detalladamente en el esquema funcional del Grupo Profesional. Quedan comprendidas actividades tales como usar el teléfono, acciones lógicas de carga o descarga, transporte o traslación, utilización de terminales informáticos o máquinas de escribir, fotocopiado o introducción de documentos en fax, limpieza y conservación de útiles o herramientas asociadas a actividades profesionales, etc. En ningún caso se entenderá que la realización de estas actividades está comprendida en un supuesto de movilidad funcional.

Tendrá la consideración de «suplencia» la realización de las funciones de otro Grupo Profesional diferente al que se desempeña habitualmente cuando, con carácter transitorio, fuera necesario asignar a uno o varios trabajadores por razones técnicas y/u organizativas, así como las motivadas por ausencias o procesos de cobertura de vacantes.

Por la movilidad funcional o las suplencias no se podrá consolidar en el Grupo Profesional. En todo caso, si las funciones del Grupo Profesional encomendadas fueran de mayor nivel, se abonarán únicamente las diferencias de los Salarios Consolidados de los niveles de ambos Grupos Profesionales. No corresponderá abono alguno si las nuevas funciones fueran de igual o menor Grupo.

La jefatura que ordene la movilidad funcional o la suplencia lo comunicará por escrito al trabajador afectado, consignando las causas y su previsible duración, que no excederá de seis meses en los casos de cobertura de vacantes.

Artículo 9. *Circulación de trabajadores dentro de IBERENOVA II.*

Traslados: Por probadas razones organizativas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio Colectivo, podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a cualquier centro de trabajo de la empresa o de su ámbito de actividad, informando previamente a los Representantes Sindicales. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

Las modalidades indemnizatorias para estos supuestos serán las siguientes: En el caso de que el puesto de trabajo asignado exigiese cambio de residencia y el traslado se considere definitivo, el empleado podrá optar entre:

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 referidas al valor del salario consolidado del nivel del Grupo Profesional del empleado afectado.

Estas indemnizaciones estarán condicionadas al traslado efectivo del domicilio.

3. Se facilitará crédito hipotecario de vivienda de hasta de 100.000 € en las condiciones que, a tal fin, estén establecidas en el Reglamento de Préstamos para la adquisición de vivienda de IBERENOVA II.

Modalidad B):

1. 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, con un mínimo de 14.000 € y hasta 26.000 €. Esta indemnización estará condicionada al traslado efectivo del domicilio.

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, esta indemnización de la «Modalidad B» compensa todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en la misma, tanto los gastos materiales de traslado como la indemnización de tres mensualidades, y cualquiera otra existente en la «modalidad A».

Traslados temporales: En caso de traslados temporales a otro centro de trabajo distinto al propio, se compensará según los siguientes parámetros:

1. Hasta 3 meses: Régimen de dietas.
2. Traslados superiores a 3 meses (largo desplazamiento): Se compensará, mensualmente, y desde el primer mes con:

Para el año 2006, los valores serán los siguientes:

Grupo profesional	Euros/mes
II	1.282,91
III y IV	1.092,27