

**Técnico-Operativo:**

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de la gestión de empresa, con un grado de especialización técnica y operativa en infraestructuras de redes y generación, elementos auxiliares e instalaciones, etc.

**Gestión:**

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, contables u otras análogas, quedando también incluidos en el mismo los trabajadores con funciones de carácter auxiliar.

**Subgrupos profesionales**

**General:**

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

**Alta Cualificación:**

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

La Dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de la actividad, determinará las personas que, por razón de sus funciones y capacidad profesional, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

**Niveles de Desarrollo**

Dentro de cada Subgrupo Profesional existen los siguientes niveles:

**Niveles de Entrada:**

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa o en el subgrupo de cualificación profesional

por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo, teniendo en cuenta, en ambos casos, que el establecimiento de importes diferenciados para los primeros años de permanencia en la empresa o en el puesto de trabajo se realiza como criterio de adecuación y graduación de la retribución al periodo de tiempo de permanencia necesario para que el trabajador pueda conocer suficientemente la empresa, así como, adquirir en el desempeño de su puesto de trabajo la experiencia y formación necesarios para alcanzar un nivel óptimo de conocimiento, autonomía e iniciativa para el desempeño de sus funciones. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año .

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

**Nivel Básico:**

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo o Subgrupo Profesional, mediante acciones dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

**Niveles de Desarrollo:**

Los constituyen los niveles superiores de cada subgrupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 12 – Tabla de Clasificación Profesional. TABLA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL	GESTION	TECNICO-OPERATIVO	TECNICO			
Subgrupo		General/ Alta Cualificación	General/ Alta Cualificación	General / Alta Cualificación		
NIVELES						
24						Desarrollo
23						Desarrollo
22					Desarrollo	Desarrollo
21					Desarrollo	Desarrollo
20					Desarrollo	Desarrollo
19					Desarrollo	Desarrollo
18					Desarrollo	Desarrollo
17				Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
16		Desarrollo		Desarrollo	Desarrollo	Básico
15		Desarrollo		Desarrollo	Desarrollo	Entrada
14		Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Entrada
13	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Entrada
12	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Básico	
11	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Entrada	
10	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Entrada	
9	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Básico	Entrada	
8	Desarrollo	Básico	Desarrollo	Entrada		
7	Desarrollo	Entrada	Desarrollo	Entrada		
6	Desarrollo	Entrada	Desarrollo	Entrada		
5	Desarrollo	Entrada	Básico			
4	Básico		Entrada			
3	Entrada		Entrada			
2	Entrada		Entrada			
1	Entrada					

**Movilidad Funcional**

**Artículo 13 - Movilidad Funcional**

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por los conocimientos necesarios para ejercer la prestación laboral, así como por lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

**Artículo 14 - Desarrollo Profesional**

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de Desarrollo, por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

- a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.
  - b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo o subgrupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.
3. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:
- Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.
  - Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.
4. Consecuentemente con lo expuesto:
- a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.
  - b) Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y,