

## CAPÍTULO IV

### ESTRUCTURA PROFESIONAL

#### **Artículo 13. Principios Generales**

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, Niveles Competenciales y Ocupaciones.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
  - a) Grupo Profesional: conjunto de ocupaciones con actividades de carácter homogéneo del mismo o distinto nivel competencial:
    - a. **Técnico:** Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos de carácter técnico para cuya realización se precisa mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.
    - b. **Gestión Técnica/Administrativa:** Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal, así como soporte técnico y de apoyo a áreas de negocio o corporativas, para cuya realización se precisa de mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.
    - c. **Comercial:** Grupo Profesional que incluye funciones y tareas comerciales, desarrolladas por personal con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.
  - b) Nivel Competencial: agrupación unitaria de aptitudes competenciales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.
  - c) Ocupación: conjunto de funciones o tareas de un determinado grupo profesional y nivel competencial que son desempeñadas por un trabajador. El criterio para la adscripción de los trabajadores a una ocupación concreta vendrá determinado por las funciones desempeñadas con carácter prevalente.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional, Nivel Competencial y Ocupación. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes, a la ocupación de su Grupo Profesional y Nivel Competencial, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio.
4. La amplitud funcional de las nuevas ocupaciones requerirá que el cambio de funciones dentro de una misma ocupación conlleve que se proporcione al trabajador, con carácter previo, la debida formación técnica y sobre prevención de riesgos laborales de las nuevas funciones a desarrollar, en los casos en que así sea necesario.

#### **Artículo 14. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional**

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Nivel Competencial son los siguientes:

- a) **Formación o titulación académica o profesional**, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada nivel competencial. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado nivel competencial.
- b) **La responsabilidad**, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.
- c) **La iniciativa y/o la autonomía** miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.
- d) **La actividad intelectual y la complejidad de las tareas**, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

- e) **El mando o la coordinación** para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

## Artículo 15. Niveles Competenciales

1. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:

A) Nivel Competencial 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

B) Nivel Competencial I: Técnico Superior. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

C) Nivel Competencial II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

D) Nivel Competencial III: Especialistas. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Nivel Competencial quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

Desde hace unos años, por reestructuraciones, salidas de AVS de trabajadores y en general después de la pandemia, los trabajadores están asumiendo funciones más complejas, aumento de competencias y responsabilidad, por lo que se hace necesario hacer un análisis y reclasificar a los trabajadores.

Es de destacar algunas ocupaciones que años tras años han evolucionado y cada vez las competencias y responsabilidades asumidas por los trabajadores son de categorías superiores.

Exponemos algunos casos:

- Todo el personal de Nivel Competencial IV de profesional, promocionar a Nivel Competencial III (especialista).
- En Generación se deben homologar las ocupaciones, independiente de la central sea tipo A, B, C. Al igual que los pertenecientes a la nueva unidad de interoperabilidad (Ciclos Combinados, centrales térmicas, Hidráulicas, ...)
- Creación en distintas líneas de negocio la ocupación de NC I de Técnico Superior.

Los especialistas cada vez asumen más funciones de Técnico Gestor. (distribución, comercial .....)

~~E) Nivel Competencial IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas~~

~~Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.~~

## Artículo 16. Niveles salariales.

La empresa busca en el mercado los mejores curriculum y con experiencia. Muchas veces se contratan a expertos que ya traen **una formación y experiencia acreditada**, para estos casos, quedarían **excluidos de la reducción de salario de entrada**.

Para los casos, que se requiera una formación específica en el puesto, la empresa se compromete a realizar una formación teórica intensiva de entrada, la cual no debe superar los 3 meses. Posteriormente una vez superada la formación teórica, se iniciará la formación práctica **que no podrá superar** los 12 meses para los niveles competenciales 0 y I, para el resto de los niveles competenciales 9 meses.

Los trabajadores con necesidad de formación específica ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta a continuación, alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

Hasta que finalice la formación teórica y práctica, no podrá realizar Horas Extraordinarias ni CED. **El responsable del departamento podrá certificar antes del periodo** previsto, que ha finalizado su formación, en este caso, si podría incorporarse a la disponibilidad, retenes, realizar horas extras y **cobrar el 100% de su salario**.

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

### A) Entrada:

Los trabajadores, considerando que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades a realizar, ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta a continuación, alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

#### NIVELES COMPETENCIALES 0, I

Desde el 1er mes hasta el 3º	Desde el 4 er mes hasta el 8º	Desde el 9 er mes hasta el 12
80%	90%	95%

#### RESTO DE NIVELES COMPETENCIALES

Desde el 1er mes hasta el 3º	Desde el 4 er mes hasta el 6º	Desde el 7º mes hasta el 9º mes
80%	90%	95%

~~Para los años 2018 y 2019:~~

~~— NIVELES COMPETENCIALES 0, I y II~~

<del>1º año</del>	<del>2º año</del>	<del>3º año</del>
<del>75%</del>	<del>85%</del>	<del>95%</del>

~~— NIVELES COMPETENCIALES III y IV~~

<del>Desde el 1er mes hasta el 8º</del>	<del>Desde el 9º mes hasta el 16º mes</del>	<del>Desde el 17º mes hasta el 24º mes</del>
<del>75%</del>	<del>85%</del>	<del>95%</del>

~~—~~

~~Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023:~~

~~— NIVELES COMPETENCIALES 0, I, II, III y IV:~~

<del>1º año</del>	<del>2º año</del>
<del>75%</del>	<del>85%</del>

B) General:

Este nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del nivel competencial, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ocupación.

C) Cualificación:

Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, que implicará un incremento del salario de cada uno de los Niveles Competenciales de la Tabla Salarial prevista en el Anexo 14 del 5 %.

## Artículo 17. Catálogo de Ocupaciones.

### Se debe revisar el Catálogo de Ocupaciones del Anexo 17.

1. El catálogo de ocupaciones será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar aquellas ocupaciones que, en base a su estructura organizativa, considere necesarias para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor

empleabilidad de los trabajadores.

2. El catálogo de ocupaciones que figura en el Anexo 17 incorpora las ocupaciones existentes en cada Grupo Profesional y Nivel Competencial, incluyendo una descripción de la actividad laboral que, en el ámbito del nivel competencial al que está adscrita la ocupación, puede ser realizada por un trabajador.

## **Artículo 18. Modificación del Catálogo de ocupaciones**

La modificación del catálogo de ocupaciones incluido en el Anexo 17 del presente Convenio podrá llevarse a efecto en las siguientes condiciones:

- a) Por creación de nuevas ocupaciones. La creación de nuevas ocupaciones será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando su contenido funcional no tenga relación con las existentes.
- b) Modificación de las ocupaciones existentes y asignación de trabajadores a la ocupación resultante de la modificación. Se abrirá, en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales, un periodo de consultas de una duración de 5 días laborables, en el que las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si no se alcanzase acuerdo en el periodo de consultas, las representaciones sindicales, por acuerdo mayoritario, en los 5 días laborales siguientes, podrán impugnar la propuesta empresarial ante la Comisión Arbitral Permanente a que se refiere la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

La modificación no será efectiva hasta que se dicte Laudo confirmando la decisión empresarial o, en su defecto, transcurra el plazo de cinco días laborales sin impugnación de las representaciones sindicales de los trabajadores.

Las causas de impugnación se acordarán en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.