

tos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año. Dicha negociación se orientará a la consecución de las tablas contenidas en el Anexo I.

## **CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 3. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de dirección del Sindicato y que vienen reflejado en los Estatutos vigente, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la el órgano de dirección tome en uso de sus facultad de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d.- La profesionalización y promoción de los trabajadores.

e.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

## **CAPITULO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 4. Sistema de clasificación.**

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Artículo 5. Criterios para determinar la pertenencia a los Grupos Profesionales

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a.- Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b.- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c.- Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d.- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía