

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

En el caso de que se fuesen a producir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Deberes del trabajador.- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal, sin que pueda existir menoscabo de la dignidad del trabajador.

Artículo 7.- Sistema de remuneración con incentivos.- El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del estatuto de los Trabajadores.

Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuera satisfactorio, por no conseguir los objetivos mínimos marcados en el sistema de remuneración por incentivo, la Empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa sin que en tal supuesto, por no tener el carácter de consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido por los trabajadores afectados.

CAPITULO 3.- DEL PERSONAL

Sección primera.- Principios generales

Artículo 8 .- Clasificación profesional

1.- La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

2.- En caso de variación o creación de las actividades de la empresa, la Comisión Paritaria de este Convenio podrá estudiar y aprobar cualquier modificación, adición o supresión de Grupos o Categorías Profesional, en relación con los establecidos en el presente Capítulo.

Artículo 9.- Movilidad funcional.- Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preeexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el Art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio (Anexo 3)