

- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según necesidades de la empresa y aptitudes de aquellos.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, velando porque en la ejecución de aquellas facultades de la dirección, no se conculque la legislación vigente y a lo establecido en este convenio colectivo., de conformidad con los artículos 12, 13 y 14 del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 9º. - Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente convenio, el contrato individual, las ordenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos del entorpecimiento que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo propiedad de la empresa, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

Para la debida eficacia en la política de prevención de accidentes de trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en el cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador esta obligado a mantener el sigilo profesional en los asuntos relativos a la explotación y negocios de la empresa, cuando no se infrinja la ley.

ARTÍCULO 10º. - Nuevas tecnologías.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación que la empresa considere precisa, para el desarrollo de su nueva función.

ARTÍCULO 11º. - Conflictos colectivos.

La dirección de la empresa deberá informar previamente a una modificación sustancial de condiciones que afecte a un colectivo de trabajadores, al comité de empresa, o delegados de personal y a los delegados sindicales, si los hubiere, o representante de las secciones sindicales de la empresa.

En el supuesto que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la modificación o implantación de un nuevos sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, la mediación de la comisión paritaria o recurrir a un arbitraje externo ante la autoridad administrativa competente.

No habiéndose producido el acuerdo exigido, ni solicitado arbitraje externo por alguna de las partes, la implantación del nuevo sistema de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran estos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

ARTÍCULO 12º. - Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adop-