

### **Capítulo 3: Organización del trabajo**

#### **Art. 13: Organización del trabajo**

La facultad de dirección, planificación, organización y control del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio Colectivo, y conforme con las disposiciones legales de carácter general que sean de aplicación, es competencia de las direcciones o jefaturas específicas de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

A estos efectos, y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, las Empresas reconocen a las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### **Art. 14: Funciones comunes a todos los grupos profesionales**

Sin perjuicio de las tareas propias de cada grupo profesional, son inherentes a cualquier trabajador/a en plantilla las funciones siguientes:

- a) Participar, al nivel adecuado a las posibilidades de cada grupo profesional y/o división funcional, en la puesta en funcionamiento de medidas de seguridad.
- b) Respetando las posibilidades propias de cada grupo profesional y/o división funcional, y siempre de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y de los procedimientos y normas que se establezcan, colaborar con cualquier otro departamento de la empresa, con empresas externas, con las fuerzas de seguridad y con los equipos de emergencia.
- c) Prestar una correcta atención a los clientes.
- d) Mantener en todo momento el buen orden y limpieza del puesto de trabajo.

#### **Art. 15: Deberes de carácter general**

Sin perjuicio de las tareas propias de cada grupo profesional y/o división funcional, son inherentes a cualquier trabajador/a en plantilla los siguientes deberes:

- a) Estar en posesión del carnet de conducir de la **clase C para las nuevas contrataciones** y acudir al puesto de trabajo por sus propios medios (Ver Disposición Adicional Segunda). **Respecto de los operarios de mantenimiento que ya se encuentren prestando servicios a la entrada en vigor del presente Convenio, así como el personal de peaje interesado en prestar tales servicios en mantenimiento, se les exigirá que en el periodo que se fije por acuerdo entre la Empresa y la RT, obtengan el Carnet C.**
- b) Asistir con aprovechamiento a las acciones formativas que programe la empresa como obligatorias, siempre a cargo de ésta, ya sea dentro o fuera del horario de

trabajo habitual y respetando los descansos entre jornadas establecidos legalmente.

- c) Durante el servicio, y si procede, todo el personal debe usar el vestuario de trabajo que le sea facilitado, sin colocar distintivos o marcas adicionales a las que establezca la empresa. Igualmente durante el servicio deberán respetarse las normas de seguridad y, si procede, utilizar los EPI's puestos a disposición.
- d) Todos los trabajadores/as están obligados/das a mantener confidencialidad sobre aquellos aspectos profesionales relacionados con el negocio que ostenten tal naturaleza, así como cualquier dato o información referidos a la empresa y de las cuales tenga conocimiento con motivo de su trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- e) **Todos los trabajadores deben cumplir con el Código Ético y la normativa interna de la organización dirigida a hacer efectivo el cumplimiento y compromiso de la misma con la normativa nacional e internacional, evitando así cualquier consecuencia negativa para la organización y sus empleados.**

## **Art. 16: Grupos profesionales y divisiones funcionales**

### 16.1 Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales.

El grupo profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio y aunque se realice en ámbitos distintos de operación, un grado similar y homogéneo de iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos, complejidad y, en su caso, coordinación y mando.

Así entendido, y como principio general, la determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación de los siguientes factores:

- Conocimientos, titulaciones y/o experiencia necesaria para cumplir correctamente con las tareas asignadas.
- Grado de supervisión de las tareas asignadas y grado de autonomía que debe asumir el/la trabajador/a para el correcto desarrollo de su actividad.
- Grado de responsabilidad que debe asumir el/la trabajador/a sobre la actividad de otras personas.

De esta forma la composición de grupos profesionales y divisiones funcionales se estructura en base a la siguiente tabla:

Grupo 1	
Descripción	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales sólo se requieren conocimientos generales básicos.
Grado de Autonomía	Con instrucciones directas y detalladas; alto nivel de supervisión y/o un marco normativo muy acotado.

Grado de Responsabilidad	Sin responsabilidad sobre la actividad de otras personas.
Formación Necesaria	Estudios Primarios o experiencia suficiente.

Grupo 2	
Descripción	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales se requieren conocimientos técnicos, administrativos y/o informáticos.
Grado de Autonomía	Con instrucciones y pautas establecidas; bajo supervisión y/o marco normativo acotado.
Grado de Responsabilidad	Sin responsabilidad sobre la actividad de otras personas. Es responsable del correcto servicio al cliente.
Formación Necesaria	Educación Secundaria o FP de grado medio o estudios equivalentes y/o capacidad probada y suficiente.

Grupo 3	
Descripción	Se incluye aquellos puestos de trabajo para los cuales se requiere una cierta autonomía, iniciativa y conocimientos técnicos, administrativos y/o informáticos a nivel medio.
Grado de Autonomía	Con procedimientos e instrucciones generales. Supervisión general sobre el avance de la tarea y sus resultados.
Grado de Responsabilidad	Puede tener responsabilidad sobre la actividad de otras personas (internas y/o externas).
Formación Necesaria	Bachillerato, FP Grado Superior, Carrera de Grado Medio o estudios equivalentes y/o capacitación y experiencia probada y suficiente.

Grupo 4	
Descripción	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales se requiere un grado de especialización superior al Grupo 3, con iniciativa y responsabilidad suficientes para el correcto desarrollo de las tareas asignadas.
Grado de Autonomía	Con procedimientos y/o políticas definidas. Supervisión sobre objetivos y resultados.
Grado de Responsabilidad	Puede tener responsabilidad sobre la actividad de otras personas (internas y/o externas).
Formación Necesaria	Formación Profesional de Grado Superior, Carrera de Grado Medio o Superior o estudios equivalentes y/o capacitación y experiencia probada y suficiente.

## 16.2 Divisiones funcionales

Asimismo, y en base a la naturaleza de la actividad, se establecen las siguientes divisiones funcionales:

- División de Operaciones: comprende los puestos cuya actividad se desarrolla en pista o bien que incide en tiempo real sobre la misma. Los puestos adscritos a esta

división funcional plantean la característica de estar, en la mayoría de los casos, sujetos a turnos de trabajo.

- División Técnica / Administrativa: comprende el resto de actividades, y se refiere básicamente a trabajos que se realizan en oficinas convencionales (oficinas centrales o de gerencia).

La adscripción de las ~~actuales~~ categorías profesionales **existentes con anterioridad al I CUN**, a los ~~nuevos~~ grupos profesionales **establecidos en el mismo, figura se establece** en la tabla de equivalencias (anexo nº 1).

Asimismo, en el anexo nº 2 se recoge el inventario de puestos de trabajo actualmente existentes en las empresas.

### **Art. 17: Movilidad funcional**

#### 17.1 Movilidad funcional intra-grupo profesional

El/la trabajador/a podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo pertenecientes a su grupo profesional, siempre que tenga la formación necesaria para su realización.

#### 17.2 Movilidad ascendente y descendente (entre grupos profesionales)

La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los/las trabajadores/as la realización de un puesto de trabajo o funciones propias de un Grupo Profesional superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El cambio de puesto de trabajo se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/de la trabajador/a.
- b) El cambio de puesto se podrá realizar siempre que el/la trabajador/a tenga la formación necesaria para su realización.
- c) El/La trabajador/a tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos o pluses correspondientes al puesto de trabajo de destino.
- d) Los supuestos de movilidad funcional ascendente que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia o desempeño de funciones sindicales o públicas con reserva de puesto de trabajo, no se contabilizarán a los efectos previstos en el Art. 39.2 del TRLET, por lo que el/la trabajador/a temporalmente ascendido y aquellos que en cadena puedan haber ido sustituyendo estos movimientos, se reincorporarán a su puesto de origen de forma automática sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La encomienda a un/a trabajador/a de un puesto de trabajo correspondiente a un Grupo Profesional inferior solo podrá realizarse para asegurar el servicio cuando concurren causas que lo justifiquen y durante el tiempo imprescindible para solventar esta situación.

Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del/de la trabajador/a y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

La movilidad funcional regulada en este apartado deberá ser comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores.”

#### **Art. 18: Movilidad, desplazamientos y traslados**

##### 18.1 Movilidad ordinaria (peaje, vialidad y mantenimiento)

Las incorporaciones al puesto de trabajo se compensarán a partir de los 30 kilómetros de radio con independencia del centro de trabajo donde esté dado de alta el/la trabajador/a.

El radio se establecerá tomando como punto de partida, dentro de la gerencia donde esté asignado el/la trabajador/a, la estación de peaje/área de mantenimiento más cercana al domicilio en que se **hallara** empadronado a 21 de junio de 2013.

Si a raíz de un cambio de domicilio posterior, el/la trabajador/a solicita un cambio de punto de partida, dicha solicitud deberá ser valorada por la empresa.

Para los contratos celebrados **con posterioridad a la entrada** ~~una vez entre~~ en vigor del **I CUN** ~~presente convenio~~, se establecerá en el contrato de trabajo la asignación al punto de incorporación correspondiente al trabajador/a.

Los P.K. de referencia de los puntos de incorporación indicados son los establecidos en los esquemas lineales vigentes de cada red, los cuales se adjuntan como anexo (anexo 3).

No se producirán incorporaciones al puesto de trabajo superiores a los 30 Km cuando la jornada diaria sea inferior a 6 horas, salvo acuerdo con el/la trabajador/a.

En ningún caso podrán superarse en las incorporaciones al puesto de trabajo los 75 Km de radio. Excepcionalmente, podrán superarse para la asistencia a oficinas, locales de atención remota y centro de operaciones, prevaleciendo la proximidad al emplazamiento y respetando la voluntariedad del/de la trabajador/a, todo ello tomando en consideración la premisa de mantener el adecuado nivel de servicio.

Todos los desplazamientos derivados de la movilidad ordinaria, **se efectuarán de acuerdo con las necesidades de servicio requeridas y el perfil profesional de cada trabajador.**

En los casos que, dentro de la jornada laboral y por necesidades del servicio, deba desplazarse un/a trabajador/a a otro punto de prestación de servicio distinto del asignado inicialmente, se le compensarán la totalidad de los kilómetros realizados.

El precio del kilómetro será de 0,27 € durante toda la vigencia del convenio.

En el supuesto de que dos trabajadores/as intercambien su servicio de forma voluntaria, ello no comportará contraprestación adicional a la inicialmente prevista por desplazamiento.

**El punto de entrada para el personal de peaje siempre será una estación de peaje y para el personal de mantenimiento una base de mantenimiento.**

#### 18.2 Movilidad ordinaria (resto de colectivos)

Para el resto de colectivos se aplicará la compensación por desplazamiento según lo estipulado en la normativa interna de viajes y gastos.

#### 18.3 Desplazamientos temporales

Se considerará como tal el desplazamiento temporal del/de la trabajador/a a un lugar de prestación de servicio distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, que exija cambio de residencia de su domicilio habitual.

Estos desplazamientos se compensarán según lo dispuesto en el TRLET.

#### 18.4 Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva del/de la trabajador/a a un lugar de prestación de servicio distinto del habitual en que venía prestando sus servicios y que exija cambio de residencia de su domicilio habitual.

En estos casos, la empresa abonará, previa justificación por el trabajador, los gastos de viaje del/de la trabajador/a y de los familiares a su cargo (si los hubiere), el transporte de enseres y muebles, y una compensación adicional de 4.000 € brutos.

No se compensarán los traslados realizados a petición del/de la trabajador/a.