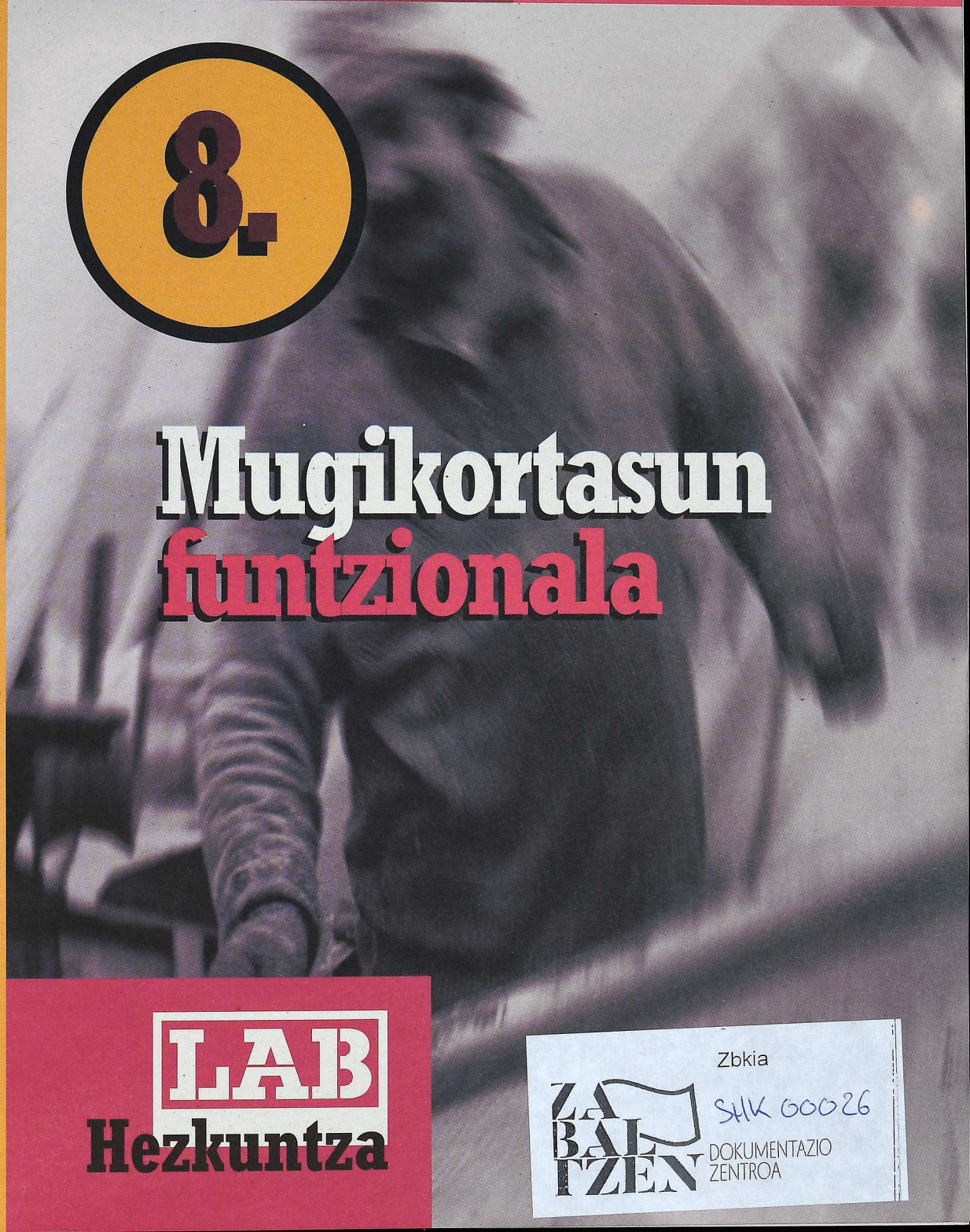
Sindikal Hezikera

juridikoa

8.

Mugikortasun funtzionala



LAB Hezkuntza

Zbkia
SHK 00026
ZABALTZEN DOKUMENTAZIO ZENTROA

8.

Mugikortasun funtzionala

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

8.

juridikoa

Sindikal Hezikera

Mugikortasun funtzionala.

SARRERA

KONTZEPTU OROKORRAK

LANBIDE SAILKAPENAREN SISTEMAK
Lanbide-taldekakoa
Lanbide-kategoriakakoa

MUGIKORTASUN FUNTZIONALAREN ERAK
Horizontala
Bertikala

MUGIKORTASUN FUNTZIONALAREN MOTAK
Ohizko Mugikortasun Funtzionala:
Ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak
Ohizko mugikortasun funtzionalaren motak
a) Titulazio akademiko eta profesionalak
b) Konbenioaren sailkapen-sistemaren mugak
c) Lanbide-prestakuntza eta promoziorako eskubidearen mugak
d) Legez ezarritako oinarrizko eskubedeei errespetua
Ohizko mugikortasun funtzionalari buruzko aginduen ondorioak

Ez-ohizko Mugikortasun Funtzionala:
Ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak
a) Horizontalak eta bertikalak dituzten ezaugarri berdinak
b) Gorako bertikalaren ezaugarri bereziak
c) Beherako bertikalaren ezaugarri bereziak
Ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren aginduen ondorioak

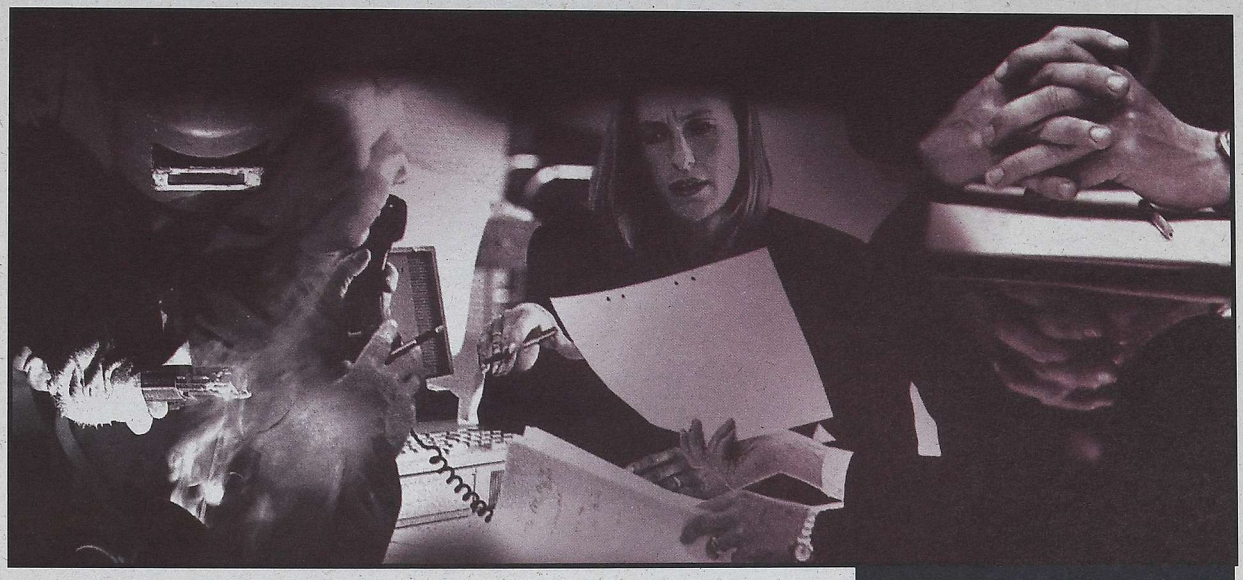
Funtsezko Aldaketak mugikortasun funtzionalaren arloan

MODULUAZ GALDAKETA.

Legeriak lan-baldintzen lan-harremanari ematen dion tratua, zeharo kaltegarria da eta guztiz ezeberdina gainerako kontratu-harremaneekiko.
Zuzenbide komunean, kontratazio zibilean, administraziokoan, merkataritzakoan, ..., eginbeharraren edukina, denbora eta geografi inguruabarrak eta betetzen denean eduki beharreko gainerako baldintzak zehatz-mehatz zehaztea erraztu egiten du hasieran itundurikoetatik ezberdin diren baldintzetan eginbeharra noiz ari den betetzen mugatzea, aldakuntza eskagarri izateko utziezinezko betekizuna delarik bi aldeek onespena baliozkotasunez adieraztea harreman edo kontratuari.
LEk enpresari ematen dion zuzendaritza-ahalmenak zeharo distortsionatzen du aurreko guztia (eta ez da kasualitatez egiten jakina), enpresari ematen zaiolako lanaren garapena bera antolatzeko eta aldaketak eta aldarazpenak sartzeko eskuduntza, baina ez langile jaun/andreen eta enpresaren arteko lan-harreman bera zaintzeko, teorian berdinak diren bi aldeetako batentzat onura lortzeko baino. LEk enpresariari ematen dion ahalmena, menpeko lan-harremanaren figura propioa eta esklusiboa da, bere oinarria legerian (konstituzional, zibil, ... eta abarrean) barik, "gehiena ahal duenak gutxiena ere ahal du" printzipioaren aplikazioan duena, eta beste inon ere ez; hau da: bi aldeetariko batek lan-harremana noiznahi apur baldin badezake, zergatik ezingo du aldatu? Eta gure legerian iraizpena librea da duela urte askotatik, iraizpenaren bidegabekotasuna deklaratu ondoren enpresariari langilea ez onartzeko aukera eman zaionetik. Beste gauza bat da orain, gainera, iraizpena dohainik eta zuzenean izateko eskatzea ... eta legegileek eta gainerako piztia juridikoek hau gaizki ez ikustea.
Legeria zibilak, merkataritzakoak, ... eta besteek ez dituzte zilegitzen lan-legeriak baimentzen dituen aldaketa trinko eta zabal horiek. Lan-legeria -pertsonen arteko harreman-motarik delikatuenetako bat arautzen duena alegia (lanarekin bizitzen/ bizirauten baita)-, gauzen arteko harremanak eurak edo gauzen eta pertsonen arteko harremanak arautzen dituen legeria baino kirten eta basatiagoa da.

Kontzeptu orokorrak.

Mugikortasun funtzionaltzat lan honetan hartuko ditugu, egiten ditugun lan, zeregin, eginkizun, betebehar, egiteko eta abarren aldaketa, aldakuntza, eraldaketa, aldarazpen, ... guztiak.



Mugikortasuna. Langileen Estatutuan eta Hitzarmenetan xedatzen den lan-baldintzen aldaketa.

Lehenengo ondorioa eta garrantzi izugarrikoa gainera, zera da: legeriak abiapuntutzat hartzen duela mugikortasun funtzionala erabatekoa dela, enpresariaren esku dagoela eta honi jartzen zaizkion salbuespen edo muga bakarrak legeak berak (LEk) eta konbenioek berariaz markatzen dituztenak baino ez direla.

Legeria, temati, iluntzen eta ez jakiten saiatzen den kontzeptu batzuk, hau da: zereginak, lanpostua, lanbide-kategoria, lanbide-taldea eta ordainsari-maila, argitzea komeni da.

- **Zereginak:** normalean egiten ditugun egiteko, eginkizun, e.a. guztiak eta bakoitza.
- **Zereginak:** normalean egiten ditugun egiteko, eginkizun, e.a. guztiak eta bakoitza.
- **Lanbide Kategoria:** hau, kontzeptu juridiko bat da; baina zehazgabea izatea nahi dena. LEk definitu ere ez du egiten; baina etengabe ari da berari buruz hitz egiten 22. artikuluan zehar (22.3k dio *"... lanbide-kategoria bat beste baten berdinkidea da lehenengoarenak propio diren eginkizunak betetzeko behar den lanbide-gaitasunak, bigarrenaren oinarrizko pres-*

tazioak garatzea ahalbideratzen duenean ..."). Egitez eta materialki, berdinkidetzat jotzen diren lanpostu-multzo bati izen bat asignatzea da; hau da: lanbide-kategoria berdina dutenek, lanbide-kategoria bera ematen zaien gainerako lanpostuetan lan egin behar dute edo egin dezakete.

• **Lanbide-taldea:** hau ere kontzeptu juridiko bat da; baina, hau harrigarria! hauxe da LEk definitzen duen bakarra eta, gainera, egiten du esanez "Lanbide-taldetzat hartuko da prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta edukin orokorra unitarioki pilatzen dituena eta bere baitan hartu ahal izango ditu hala lanbide-kategoria ezberdinak nola mota desberdinetako lanbide-eginkizun edo espezialitateak". Egitez eta materialki, hau ere kategoria-multzo bati, eta, beraz, lanpostu-mordo bati ere, ematen zaion izen bat da.

• **Lanbide-taldea:** hau ere kontzeptu juridiko bat da; baina, hau harrigarria! hauxe da LEk definitzen duen bakarra eta, gainera, egiten du esanez "Lanbide-taldetzat hartuko da prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta edukin orokorra unitarioki pilatzen dituena eta bere baitan hartu ahal izango ditu hala lanbide-kategoria ezberdinak nola mota desberdinetako lanbide-eginkizun edo espezialitateak". Egitez eta materialki, hau ere kategoria-multzo bati, eta, beraz, lanpostu-mordo bati ere, ematen zaion izen bat da.

Enpresan sartzen garenean (banakako kontratua, hitzezkoa edo idatzizkoa izan berdin da) zeregin konkretu batzuk ematen zaizkigu eta, horrekin batera, lanbide-kategoria bat asignatzen. Lanharremanaren garapen osoa, irauten duen bitartean, markatuko duen erabakia, une horrexetan zehaztu eta mugatzen da.

Baldin lanbide-kategoriaren edukinak (zereginak, lanpostuak, eginkizunak, ...) konbenioetan ondo mugaturik ez badaude, ezingo dugu inola ere lotu zereginen asignazioa, hori egitea interesatuko baligu ere, zeren aldi berean bere izenak iradokitzen duen guztia potentzian eduki dezakeen kategoria batean kokatzen gaituzteelako eta horretara geure burua behartzen dugulako zeregin edo eginkizunen aukera modu zehazgabean eta enpresarentzat zuhurtziarakoan hedatzea.

Honela bada, enpresako gure egonaldia markatuko duten bi gertaera garrantzitsu ematen dira sarrera-unean:

• **Lanbide-kategoria bat aldez aurretik egotea** eta, beraz, suposatzen da guri gomendatuko dizkiguten zereginak hortxe taxuturik egongo direla. Honi lanbide-sailkapen objektiboa deitu ohi zaio. Konbenioetan negoziazio kolektiboaren bidez ezartzen da; LEk esaten du *"... lanbide-sailka-*

Sailkapen Profesionala. Kategoria profesionalak eginkizun zehatz batzuen garapenaren arabera mugatzen dira.

penaren sistema, lanbide-kategorien edo lanbide-taldeen bidez ezarriko da". Ageri denez, legeriak nahiago du, -kasualitate hutsez, baina kapitalak berak ere bai-, eta gehiago garatzen du lan-taldekako sistema, printzipioz kategoriakako sistema historikoa baino asko ere irekiagoa eta zehazgabeagoa dena.

• Hasiera-hasieratik zeregin zehatz batzuk asignatzea eta horrekin batera aldez aurretik dagoen lanbide-kategoria jakin batera asignatzea. Bigarren gertaera honi, lanbide-sailkapen subjektiboa deitu ohi zaio. Enpresaren eta sartu berri den langilearen arteko "alde bien adostasunaz" ezartzen da (22.5 art.) eta suposatzen da lanbide-sailkapenaren sistema aplikatzeko konbenioan ager daitezkeen irizpideen arabera egiten dela.

Sailkapen-sistema konbenioan agertzen ez bada edo behar den besteko zehaztasunik ez badu, bi ondorio garrantzitu emango dira:

• Bata, sartu denarengan berarengan, beregain hartzen dituen betebeharren zehazgabetasunean datzana (eta sarri, gainera, ordainsari-ondorio lotsagarriak, sexu eta adin-bereizkeriak, e.a. ukan ohi ditu).

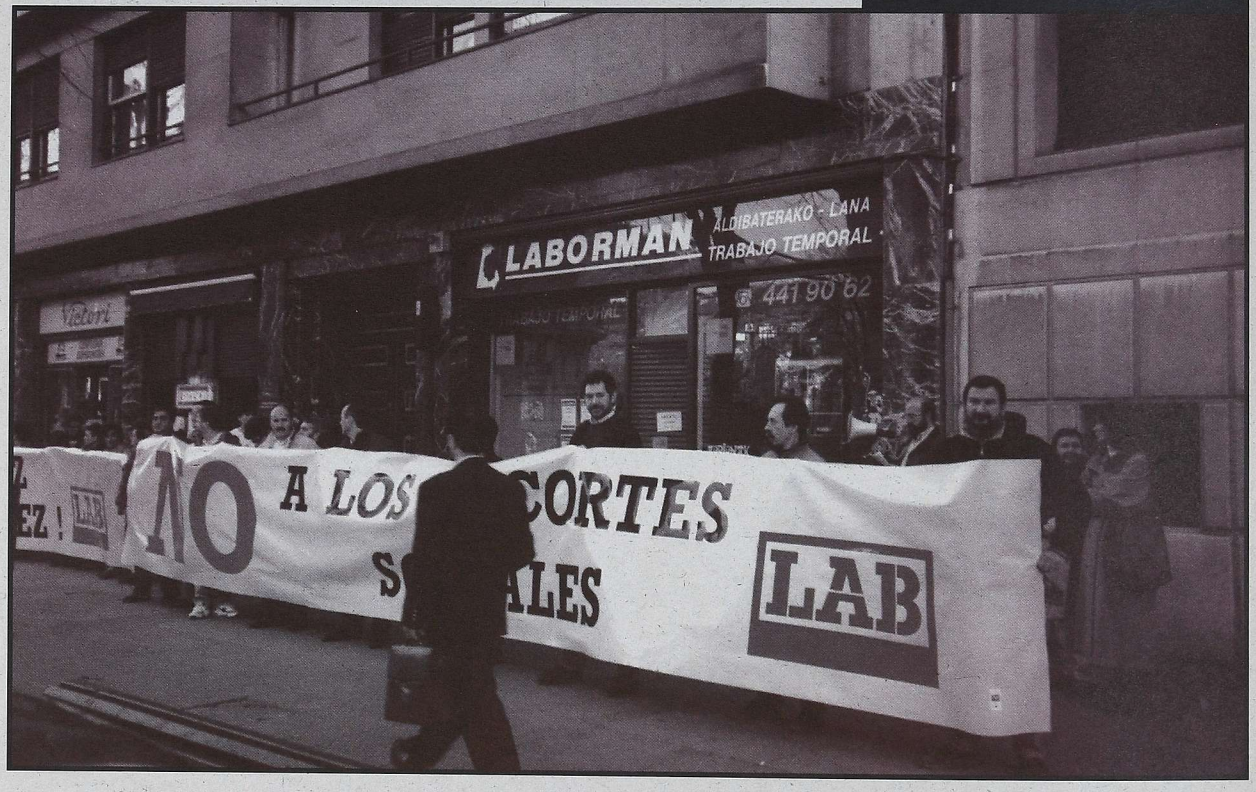
8. Mugikortasun Funtzionala

• Bestea, sartu deneko langile jaun/andre taldearengan, zereginak lagun berri bati emateak beti dakarrelako zereginen edo/eta lanpostuen lerraketa eta birbanaketa jakin bat.

Taldea arduratzen ez bada lanbide-sailkapenaren sistema ondo isladatzen taldearen beraren interesetara baldinpetuz, enpresa bera arduratuko da, hobe ez!, zereginak antolatu eta banatzen enpresaren premiak soilik kontuan hartuta.

Gorantza (batez ere emakumeen eta gazteen artean) doan behinbehinekotasunaren eta egun/zatizko lanaren %a enpresetan egoteak, basatiro gaizkoatzen ditu ondorio hauek, fidelkeria osoko jarrera batean kokatzen baititu behinbehinekoak eta pertsonal finkoaren zereginbanaketa bera ere gero eta gehiago suntsitzen baita.

Ebentualtasuna. Ebentualtasunaren ugalketa nabarmena, eginkizunen banaketaren kalterako da.



Sistemak lanbide aldapenaren.

Bistakoa da gai honi ondo erantzuteak, orain emango diogun baino hedapen handiagoa eta sakontasun gehiago eskatzen dituela, Lanaren Antolamendu Zientifikoa (LAZ) dei dakiokeenarekin zuzeneko lotura eginik.

Orain egingo dugun bakarra, bada, zera izango da, hau da: problematika horren garrantzia eta lan-problematika horiek zaindu eta ez ahanzteko premia egiaztatzeko behar den besteraino hurbiltzea problematika hortara.

LEk bi motatako sailkapen-sistemei buruz hitz egiten du:

Lanbide-taldekakoa:

LEko 22.2 artikuluak dio *"Lanbide-taldetzat hurrengo hau hartuko da: prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta edukin orokorra unitarioki pilatzen dituena alegia eta bere baitan hartu ahal izango ditu hala lanbide-kategoria ezberdinak nola mota desberdineta-ko lanbide-eginkizun edo espezialitateak"*.

Ikusten ari garenez, hauxe da legeriak eta kapitalak nahien duten sistema, zehazgabetasun izugarria duelako, alderdi ezberdinen arabera (erantzunkizuna, ekimena, aginpidea, ...) mugaturiko eginkizunen, herri langileak esperientzia historikorik ez duenen, lauki zabal batek duen moduko zehazgabetasuna alegia; sistema hau, gainera, lanpostuen balorazio biribil eta arrazoizkoak lantzen dakiten teknikari argi eta adimentsuei ematen zaizkien taloitegi mamitsuek mugitzen dute eta haien zorionerako langileek prozesu honetan ezin dugu eskuhartu tresna egokiez (tekniko, legegile, ...).

Lanbide-kategoriakakoa:

LEk honi buruz ez du ezer garatzen: kapitalak ez du maite, zehaztapen handiago bat ekar dezakeelako, langile mugimenduaren beraren esperientzia historikoaren eta zereginek eta lanpostuek ematen duten argitasunaren eta beren hurreko erreferentzialtasunaren fruitu dena.

Orain esaten ari garenak ez du esan nahi zurrun, zahar, zaharkitu eta antzeko beste zer batzuen alde gaudenik, gaztelaniako "más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer" zorigaiztoko errefrau honi kasu eginik, gure klase-interes berezi eta kontrakoen ikuspegitik aldatzeko tresna zehatz, erabilgarri, eroso, hurreko, ... eta baliagarri denez, aukera on bat delako baino.

Gehiago oraindik, ezerk ere ez luke eragotziko sistema hau modernotik gorako enpresa guztiek, tope neoliberalek, eurenganatzerik, LEk kategoria baliakideak deitzen dienak ugari aplikatuta. Azken finean, kategoriakako sailkapen-sistema bat da, eta ez taldekakoa, klase bezala bila ari garenarentzat tresna egokia, nahiz eta fauna juridikoaren adimenari higuina eta nazka eman.

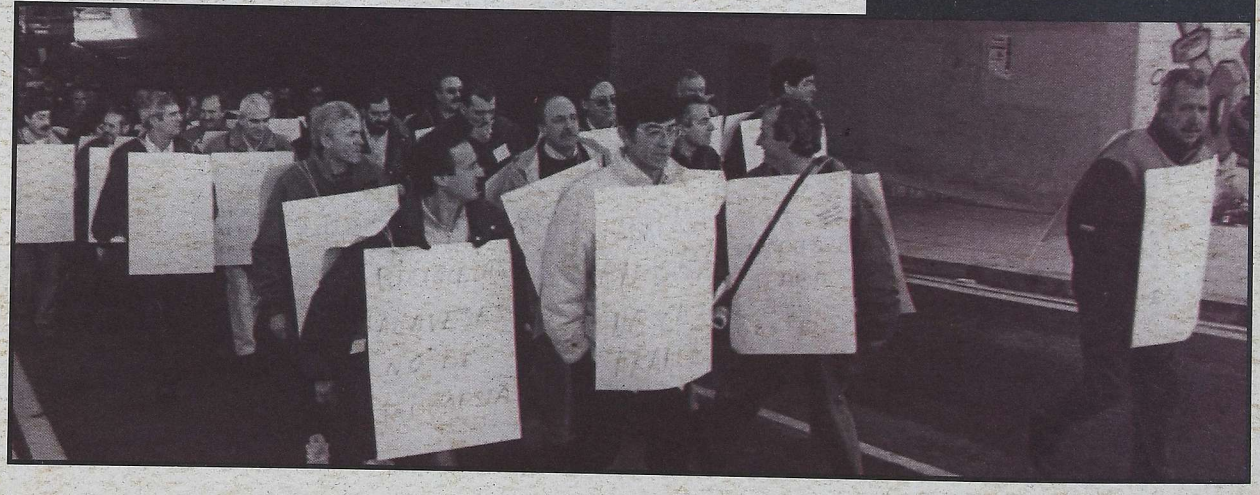
8. Mugikortasun Funtzionala

Beraz, (sektoreko, enpresako) negoziazio kolektiboaren bidez gure talde-beharrizanentzat egokiena den sistema ezarri beharko dugu, arazoak aurrikusten (detektatuz joan garen erreklamazioak, eztabaidak, protestak, desadostasunak, ... gogora ekarrita) eta ahal denik eta aldekoenak zaizkigun konponbide eta hautabideak sustatzen saiatuta.

Oso zaila da gai hau, negoziazio batean gai izar bihurtzea, abstraktua delako; ez da jaiotzen gatazka larrien, plantika osoarentzat sentibera direnen, harian. Beti banan-banan agertu ohi diren arazo, desadostasun, e.a. guztiak eta bakoitza aurretik probetxa beharko ditugu, bere garrantziari buruz sentiberatu, proiektatu eta dimentsionatuz joan eta negoziazioan puntu nagusi bezala planteatu ahal izateko.

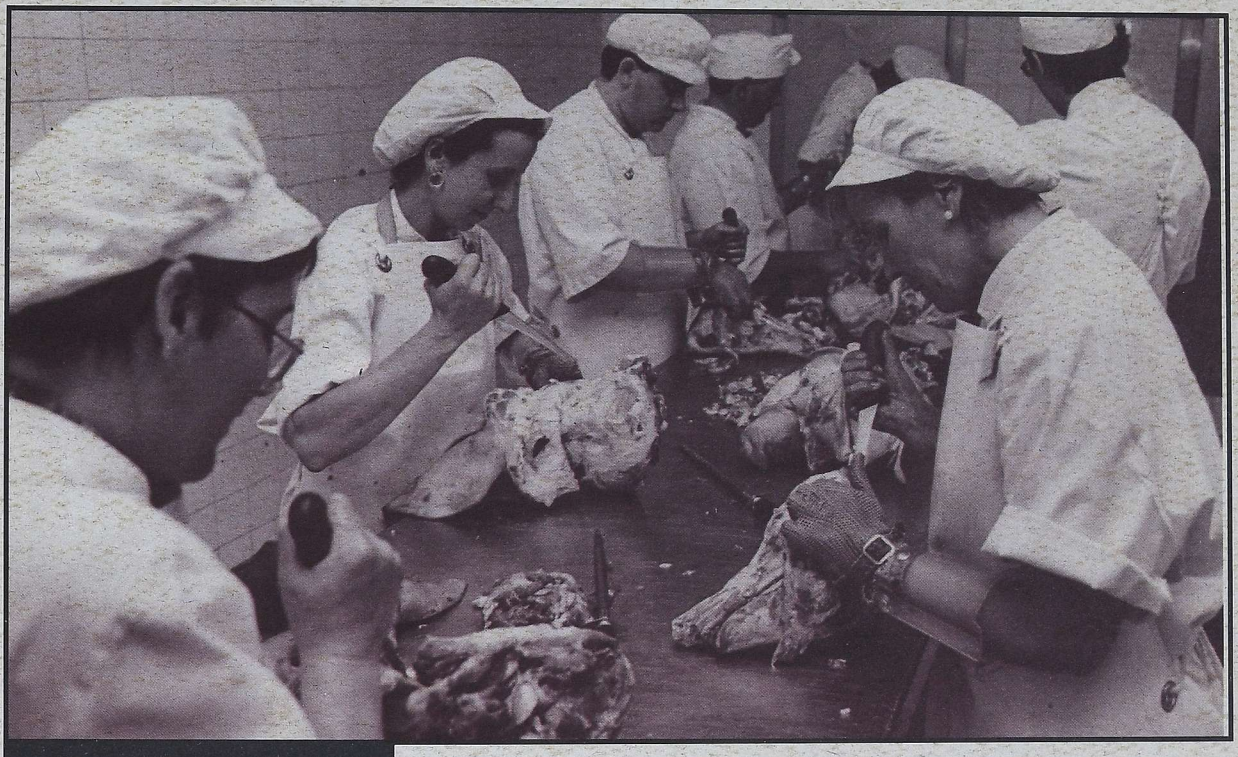
Arestian esandakoari ekin behar diogu: hauxe da egitura-egongaiztasunaren iturri iraunkorretariko bat, enpresariari amaigabeko jokoa ematen diona, mota guztietako aldakuntza, aldaketa eta aldarazpenetarako eta iraizpen objektiboetarako euretarako ere oinarriak jarri eta ahalbideratuta. Zeregin → lanpostu → kategoria → lanbide-kategorien arteko koerlazio gaizki lotu batek beti dakarzki etengabeko birbanaketak, mugikortasunak, ... eta, azkenean, beti "sobratzen" da jendea eta gehienetan finkoa dena.

Enpresek, funtsezko hiru tresna erabiltzen dituzte daukaten lan-zama osoari erantzuteko: azpikontratazioa, behinbehineko pertsonalaren erabilera eta pertsonal finkoaren erabilera. Enpresak lan-zamaren burutzapena lekuz aldatzen ari dira pertsonal finkotik behinbehineko pertsonalera eta azpikontrataziora kostu, malgutasun eta beste faktore batzuen arabera. Enpresek estrategia hauek garatu ahal izateko oinarrizko baldintza bat, sailkapen-sistema zalantzagarri, zehazgabe, mugagabe,... bat mantenaraztea da.



Gatazka. Ugazaberiak mugikortasuna erabiltzen ohi du edonolako azpijokua gauzatzeko, eta ondorioz gatazka sortzen da.

Mugikortasun funtzionalaren erak.



Legeak. Ez dute xedatzen ohizko mugikortasun funtzionala arrazoitzeko beharra.

- **Horizontala:**

Mugikortasun horizontala, zeregin, lanpostu edo lanbide-kategoria baliokide edo antzekoen artean ematen dena da. Normalean eta egunero aplikatzen dena.

- **Bertikala:**

Gorako bertikala: lanbide-sailkapenaren sisteman norberarena baino goragoko lanbide-kategoria edo lanbide-taldekotzat har daitezkeen zeregin edo lanpostuen garapena.

Beherako bertilaka: lanbide-sailkapenaren sisteman norberarena baino beheragoko lanbide-kategoria edo lanbide-taldekotzat har daitezkeen zeregin edo lanpostuen garapena.

Mugikortasun funtzionalaren motak.

Ondorio juridikoak dituzten mugikortasun funtzionalaren hiru mota daude:

- ohizkoa,
- ez-ohizkoa
- eta funtsezkoa.

Ohizko Mugikortasun Funtzionala

- Ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak
- Ohizko mugikortasun funtzionalaren mugak
  - a) Titulazio akademiko eta profesionalak
  - b) Konbenioaren sailkapen-sistemaren mugak
  - c) Lanbide-prestakuntza eta promoziorako eskubidearen mugak.
  - d) Legez ezarritako oinarrizko eskubideei errespetua.
- Ohizko mugikortasun funtzionalari buruzko aginduen ondorioak.

Ez-ohizko Mugikortasun Funtzionala

- Ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak
  - a)Horizontalak eta bertikalak dituzten ezaugarri berdinak
  - b) Gorako bertikalaren ezaugarri bereziak
  - c) Beherako bertikalaren ezaugarri bereziak
- Ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren aginduen ondorioak

Funtsezko Aldaketak mugikortasun funtzionalaren arloan

• Ohizko mugikortasun funtzionala.

• Ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak.

Legeriak ez du ezartzen ez aipatzen mugikortasun horizontala justifikatzeko kausarik egon behar denik. Baina, justifikatu beharrik ez egoteak ez du derrigor zertan esan kausa objektiborik, arrazoizkorik, egon behar ez duenik. Zentzu komunak (fede onaren, diskriminaziorik ezaren, ... printzipioa), zentzu komun horren kontra ez doan kausa zehatz bat dagoela esan nahi du, nahiz eta sarri ematen duen enpresetan gutxien ematen den zentzua zentzu komun horixe dela.

Azken batean, enpresariaren zuzendaritza-ahalmena ezin da ulertu eskumen arbitrario eta absolutista, faxistoide gisa, legeriak ezartzen duen helburua (antolamendu-eskakizunak) lortzeko erabili behar dela baino eta, horrela ez denean, enpresariaren agindua bidegabea da.

Mandoek, buruek, ugazabek, aholkulariek, ... hementxe erakusten dute zein den beren heldutasun demokratikoaren maila edo

Kategoria profesionala. Mugikortasun funtzionala onartzeko muga izan behar du eta hitzarmenean negozia daitezke.

tailua: euren razionaltasun-maila eta zentzu komuna, agintea egikaritzeko edo intolerantzia, autoritarismo, mesprezu, ... maila erakusteko orduan. Aukera hauek beti probetxatu behar dira portaera demokratikoak enpresetara ere ailegatu behar direla planteatzeko, ideologia faxistoideak (harritzekoa bada ere, enpresetan aginte-motaren bat ukan eta politikan demokrata agertzen direnetan zeharo oinarriturik dauden ideologia-motak hain zuen) azpijan eta langile jaun/andreen artean kultura demokratikoa eta horri dagozkion eskakizun demokratikoak sustatzeko.

Beraz, ohizko mugikortasunaren egoera hala horizontalak nola bertikalak egon daitezke enpresan eta horiek egotea ala ez, dagokion lanbide-sailkapenaren sisteman konbenio bakoitzak markatzen dituen araupeketa berezien araberakoa izango da.

Mugikortasun funtzional hauxe da LEko 39.1 artikuluan beren-beregiz biltzen dena, esaten duenean *"Mugikortasun funtzionalak enpresaren baitan ez du beste mugapenik ukanen, lan-prestazioa egikaritzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalek eta lanbide-taldekoa izateak eskatzen dituztenak baino. Lanbide-taldearen definiziorik ez dagoenez, mugikortasun funtzionala lanbide-kategoria baliokideen artean egingo da"*. Artikulu berdinak bere 3. apartatuan beste muga abstraktu eta zehazgabe bat ere gehitzen du, esaten duenean *"... langilearen duintasunari gaitzik egin gabe eta bere lanbide-prestakuntza eta promozioaren kalterik gabe"*.

Mugikortasun honen ezaugarri nagusia, beraz, muga batzuk iragan gabe egikaritzean datza: eskatzen diren titulazioak ahantzi gabe, lan-taldearen edo lanbide-kategoria baliokideen mugak iragan gabe, lanbide-prestakuntza edo/eta promozio-eskubideei kalterik egin gabe eta, oro har, legeria arruntean (Espainiako konstituzioa, e.a. ...) eta laneko berezian aintzatetsiriko oinarrizko eskubideak azpijan gabe edo ondoriorik barik utzi gabe.

8. Mugikortasun Funtzionala

• ***Ohizko mugikortasun funtzionalaren mugak***

a) Titulazio akademiko edo profesionalak

Pentsa daiteke muga erreal bat dela, baina ez da horrela, kategoria eta talde bakoitzerako behar diren titulazioak aipatzen dituen xedapen legal bat ere ez dagoelako, konbenioz ezar daitekeenetik kanpo eta, gainera, pertsonalaren %90 biltzen duten kategoria edo taldeek ez dutelako behar inolako titulazio ezpezializaturik.

Mugikortasuna mugatzeko orduan titulazioak kasu gutxi eta bitxi batzuetan baino ez dira sartzen jokoan, hala nola lanbide-elkargo batek *"interes publikoaren bermetzat"* ezartzea lortzen duenean (ospe handiko mediku, abokatu, gizarte-graduatu, arkitekto eta gainerako estamentu korporatiboak) edo estatuak, interes publikoagatik honek ere, ezartzen duenean, adibidez (des)ordena publikoko indar, epaile eta magistratu, notari eta abarren kasuan.

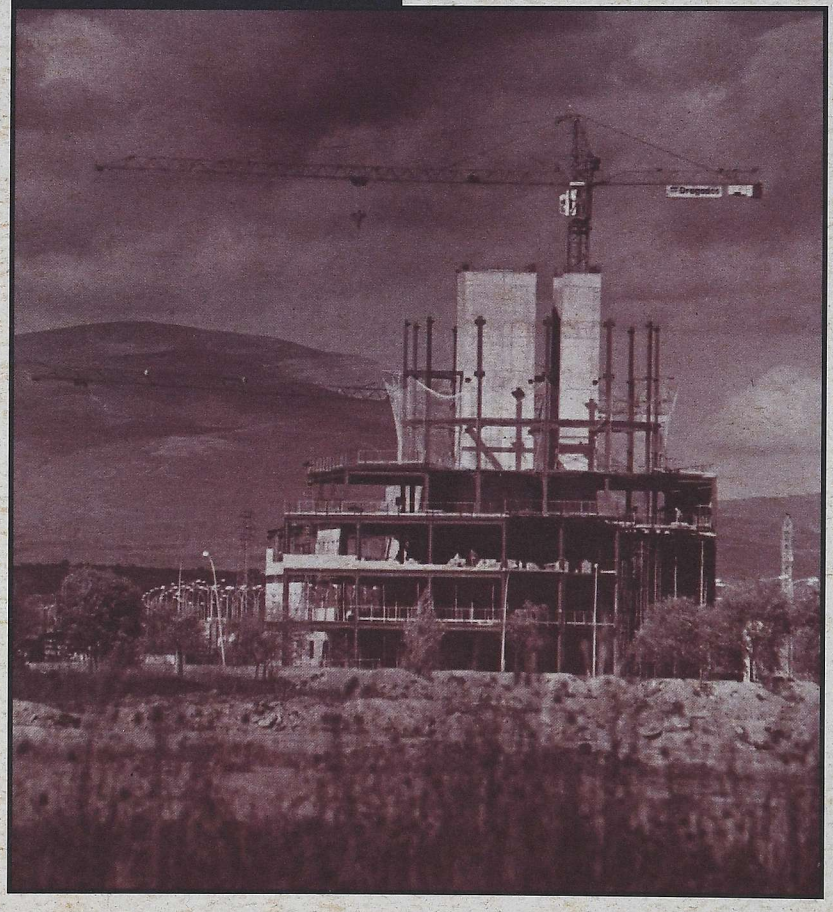
Titulazioa, lanerako sarrera-unean eskatzen dena izan behar da. Enpresak, ez-eta ez langile jaunak edo andreak ere, ez dute sarrera-unean eskatzen zenaren ezberdina den titulazioa eskatzen duen eginkizun-aldakuntza galdatzeko ahalmenik, nahiz eta ordurako ukan zein gero eskuratu (beti, hala ere, konbenioak edo arau bereziek, batez ere administrazio publikoan, esaten dutenean salbu).

Oro har, muga berezi honek mugikortasun funtzionala eragotzi egiten du lanbide-talde edo/eta kategoria baliokideen barruan bertan ere, mota ezberdinetako titulazioak izankide direnean eta ukituriko lagunak eginkizun edo kategoria berrietarako eskatzen dena ez duenean.

b) Konbenioaren sailkapen-sistemaren mugak:

Ikusi dugu sailkapen-sistema, lanbide-taldeen mugapenaren bidez edo lanbide-kategorien mugapenaren bidez ezar daitekeela. Konbenio bakoitzera bidali beharko dugu jakiteko nola zehaztu diren mugak, lanbide-sailkapenaren sistema berezi bakoitzean.

Enpresa. Ez dauka eskumena titulazio-aldaketa dakarren eginkizun-aldaketarik ezartzeko.



Negoziazioa. Hitzarmenean mugikortasun funtzionala mugatzen baldin bada, enpresak negoziatu beharko du horiek aldatzeko.

Baldin zereginen eta lanpostuen arteko, lanpostuen eta kategorien edo taldeen arteko eta, azkenez, hauen eta ordainsarien arteko egokitzapena arautzen duten irizpideak, mugak, prozedurak, ... konbenioan finkatzen badira (mugikortasuna noiz eta nola den posible, sailka mugarik dagoen ala ez, e.a. ...), enpresak bere burua behartzen du eta ezingo ditu aldatu negoziazio berri batzuen bidez baino; honek egoera on batean jartzen gaitu, -baldin premia objetiboak benetan badaude-, taldearen interesek baldintzaturiko irteera bat aurkitzeko. Bestela, ... *Zure aginduetara, jauna!*

Azpimarratu behar da muga hau agertzen den legeko hitzek kategorien arteko mugikortasun funtzionala zilegitzen dutela, nahiz eta konbenioan ordainsari ezberdinak ukan, zeren lanbide-kategoria baliokidea eta ordainsari berdinak ez baitira gauza bera.

c) Lanbide-prestakuntza eta promoziorako eskubidearen mugak.

Eskubide hauek LEko 23 eta 24. artikuluetan aintzatesten dira teorikoki eta mugatuki (Espainiako konstituzioan bertan ere bai, 35.1 art.) eta LEko 39.3 artikuluak aipatzen du mugikortasun funtzionala ematen denean horiek errespetatzeko ezinbesteko betebeharra dagoela. 23. artikuluak aipatzen du azterketetarako baimenak emateko eta ikastaroetara joan ahal izateko laneguna egokitzeko dagoen eskubidea; 24.k aipatzen du igoeretarako dagoen eskubidea, baina beti komenioan itun daitezkeen edo ohituraz dauden baldintzen arabera.

Mugikortasun funtzionalak ezin die kalterik egin eskubide horiei, ukituriko lagunak mugikortasunaren aurretik zituelako eta mugikortasunak ezin dituelako baliogabetu edo oztopatu.

d) Legez ezarritako oinarrizko eskubideei errespetua.

• Errespetua LEko 4. artikuluan aintzatetsiriko oinarrizko eskubideei (lana eta lanbide-hautaketa librea, sindikazio librea, negoziazio kolektiboa, gatazka kolektibo, greba, batzar eta abarri buruzko neurriak hartzea, ...). Ageri denez, mugikortasun funtzionalak ezin du berarekin eraman oinarrizko eskubide hauen egikaritza moztu edo oztopatzea (adibidez, ordu sindikalen erabilpena zaildu edo laneko osasunaren baldintzak murriztea eginkizun edo zereginen aldaketaren ondorioz).

• Errespetua duintasunaren mugari, LEk bere 39.3 artikuluan berariaz hitz egiten duen hari alegia: "Mugikortasun funtzionala langilearen duintasunari gaitzik egin gabe gauzatuko da ...". Ikusten denez, muga erabat orokorra eta zehazgabea da. Legejakintzak egoera gutxi eta zeharo larrietan baino ez du aintzatesten: kualifikazio gutxiagoko zereginak agindurik jarrera iraingarri nabaria dagoenean; lanbide-entzutea edo norbere irudirako eskubidea triskatzen direnean (adibidez parte hartzera derrigortzeko egiten diren ekintza publiko edo publizitatezkoak); eta antzeko beste batzuk. Enpresetan hain sarri ematen diren gertaerak kalifikazio juridikoetara birbideratzea, benetan zaila izaten da.

• Enpresak ezin du ekarri iraizpen objektiborako arrazoitzat agindu zaizkion zeregin berriak direla-eta gertatutako ezgaitasuna edo egokitzapenik eza (39.3 art.), hori, uste onaren printzipioaren zaurtzapena edo Legean agertzen den neurri bat legeriak nahi ez dituen helburu batzuk lortzeko maulaz erabiltzearen agerpena izango litzatekeelako ...

Eskubide sindikalak. Mugikortasun funtzionalak ezin du oinarrizko eskubideen kontra egin, esaterako, eskubide sindikalen kontra.

Toxikotasuna. Burututako lanaren araberako osagarriak, adibidez toxikortasunagatik ezarritakoak, ez dira bateragarriak.

• ***Ohizko mugikortasun funtzionalari buruzko agindu en ondorioak.***

• Berehala bete behar dira

• Aldi baterakoak zein mugagabeak izan daitezke.

• Helegikorrak dira, iruzkinduriko mugak iragaten dituztela uste den neurrian.

• Beste aldaketa batzuk ere eraman ditzake berarekin (ordutegia, txandak, ...) eta beste hauek funtsezkoak baldin badira, enpresaren erabaki osoa jarri behar da funtsezko aldaketa horien dinamikaren menpe.

• LEko 39.3 artikuluak dio "*... benetan egiten dituen eginkizunei dagokien ordainsaria ...*" hartzeko eskubidea egongo dela; beraz, hala oinarrizko soldatan nola kalifikazio-soldatan ukan ditzake ondorio ekonomikoak, egiten den lanarekin zerikusi duten inguruabar zehatzen arabera (komisio, gauekotasun, toxiko, pizgarri edo sari, ...) soldata-osagarrietariko bat egon ohi den modu berean; inguruabar zehatz horiek aldatzen direnean, legeria orokorrak, -LEko 26.2 artikuluak dio osagarri horiek ez direla finkagarriak-, enpresari ematen dio osagarri horiek ere aldatzeko ahalmena, konbenioak edo ohiturak kontrakoa ezartzen duenean izan ezik.

• Ez-ohizko Mugikortasun Funtzionala:

LEk berak aipatzen dituen (eta konbenioek heda zein murriz ditzaketen) egoera bereziak dira, baina legez oraindik funtsezko aldaketarik suposatzen ez dutenak. Hauen ezaugarri nagusia, ohizko mugikortasuna hedatzean datza, konbenioaren sailkapen-sistematik (lanbide-taldeen eta lanbide-kategorien arteko jokotik) eratorritako mugak, baina ez, aldiz, besteak, iragatea ahalbideratzen duten heinean. Beraz, ohizko mugikortasunaren eta funtsezko aldaketen bitartean daude.

• Ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren ezaugarriak

Egoera berezi hauek, ez-ohizko mugikortasun funtzionalari sorrera ematen diotenak alegia, LEko 39. artikuluko bi paragrafotan (39.2 eta 39.4an) agertzen dira. Bi paragrafo horietatik hurrengo ondorio hau ateratzen da, hots: ez-ohizko mugikortasun honek ezaugarri komun batzuk (hala horizontalak nola bertikalak) eta gorako eta beherako mugikortasun bertikalen kasuan beste bereziago batzuk dituela.

.a) Características comunes a la horizontal y a la vertical.

LEko 39.2 artikuluak esaten du *"Lanbide-talde edo kategoria baliokideei ez dagozkien beste eginkizun batzuk egiteko, mugikortasun funtzionala bakarrik izango dela posible hori justifikatzen duten arrazoi teknikoak eta antolakuntzakoak daudenean eta horiei erantzuteko derrigorrezkoa den denboraldian"*.

Beraz, gorako eta beherako ez-ohizko mugikortasun funtzionalaren era guztietan behar dira zer hauek:

•Kausa edo premia bat egotea (mugikortasun funtzional guztietan bezala).

• Eskaturiko titulazioen mugak, lanbide-prestakuntza edo/eta promoziorako eskubideak eta, oro har, oinarrizko eskubideak azpijan gabe edo ondoriorik barik utzi gabe (hauek ere ohizko mugikortasun funtzionalarekin komunak).

• Kausak edo arrazoiak maila tekniko edo antolakuntzakoak izatea (ekonomia edo produkzio-mailakoak izateak ez du balio)

• Premiazko benetan den denboraldian baino ez direla aplikatuko.

•Ukituriko lagunen aurrean justifikatzea.

Kausa teknikotzat hartu ohi dira, elementu teknologikoak sartu direnez, produkzio edo zerbitzu-prozesua egokitzearen suposamenduekin zerikusi dutenak; antolakuntzako kausatzat, aldiz, hartu ohi dira lan-metodo berrien sarrera, instalazioen berregituraketa edo zeregin-banaketa soileko suposamenduak (azken hau izan ohi da ohikoena).

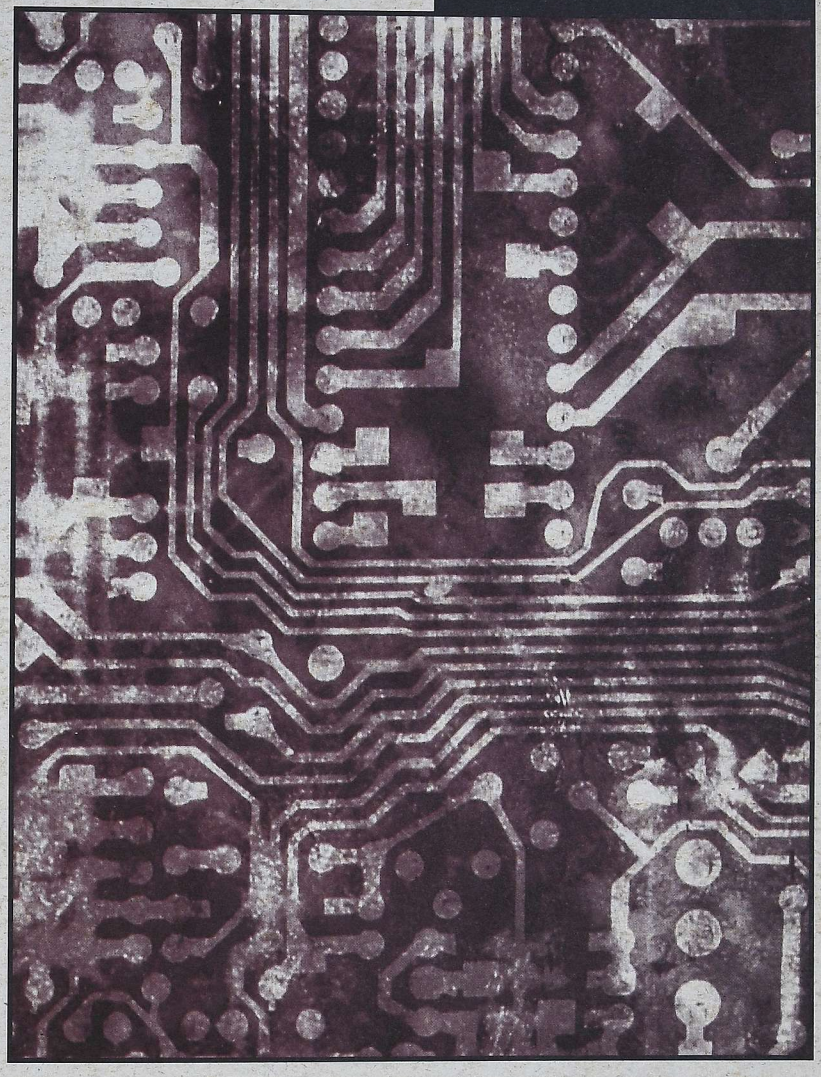
→ Ez-ohizko Mugikortasun Funtzionala.

Oso kontuan izan behar dugu, gure arteko kategoriei buruz hitz egiten dugunean, lanbide-kategoria baliokidetzat edo lanbide-taldetzat legeriak ulertzen duena baino gehiago sarri soldata-maila edukitzen dugula buruan: kategoria bat ez da goragokoa edo beheragokoa, soldata ezberdinak dituztelako besterik gabe. Hainbat eta hainbat konbeniotan gertatzen da, konbenioei lotu ez egokitu ez den lan-erreforma baten ondorioz sortu diren nahaste-borraste eta kontraesanek, legeria eskuan dugula, konbenioko kategoria berdinek soldata-maila ezberdinak ukaitea, baina horiek, hala ere, lege-ondorioetarako baliakideak edo/eta lanbide-talde berekoak dira. Ohizko mugikortasun funtzionala aplika daiteke, baina horrek dituen ekonomia, antolaketa, ... ondorioak somaezinak dira.

Beraz, ez-ohizko mugikortasun funtzionala egon daiteke hala mugikortasun funtzional horizontalaren kasuetan nola mugikortasun funtzional bertikalaren kasuetan. Identifikatzen errazenak, goragoko kategoriako lanak (gorako mugikortasun funtzional bertikala) eta beheragoko kategoriakoak (beherako mugikortasun funtzional bertikala) egiten ari direnen egoeretariko batzuk dira.

"Goragoko eta beheragoko kategoriako lanen burutzapena" normalean deitzen diogun horretako egoera guztiak legez ez dira ez-ohizko egoerak. Kalifikazio bata edo bestea (hau da: ohizkoa edo ez-ohizkoa) konbenioan agertzen den lanbide-sailkapenaren sistemaren arabera egingo da. Adibidez, baldin sailkapen zuzeneko sistema, LEan ezarritakoaren lerroz parekoa dena, aplikatzen bada, ez-ohizko motako mugikortasun funtzionaleko egoeren kasu asko ez litzateke egongo (LEa ahal denik eta malgutasun handienaren bila doa). Ostera, ordenantza zaharretan ohizko denetik hur dagoen edo antzekoa den lanbide-sailkapenaren sistema aplikatzen ba-

Mugikortasun horizontala. Mugikortasun horizontaleko kasu batzuk ohizkanpokotzat jo daitezke.



8. Mugikortasun Funtzionala

Ordenantzak. Ordenantza zaharrak deuseztatzeak ohizkanpoko mugikortasunari dagozkion eskubideak murriztea suposatu du.

da, ez-ohizko motako kasu asko gutxiago egongo litzateke.

Beti bezala, lanbide-sailkapenaren sistemari aurre, gure interesen alde egiteko premiara itzuli gara berriz ere eta honi jantzi juridiko egokiena eman beharko diogu. Bistakoa denez, arreta handia jarri beharko diogu legeria orokorrak ezartzen ez duen, baina lan sindikalak benetan behar duen gauza honi ere: talde osoan eragina duten erabaki horien kontrol-mekanismoei alegia; horretarako aldez aurretik ezagutu beharra dago eta hobe oraindik aldez aurreko hitzarmena egitea lortzen bada.

b)Ez-ohizko mugikortasun funtzional gorako bertikalaren ezaugarri bereziak

Mota guztietako ez-ohizko mugikortasun funtzionalentzat jadanik ezarritakoaz gain (39.2 art.), LEko 39.4 artikuluak mota honetako mugikortasun bertikalarentzat hurrengo hau gehitzen du: *"Baldin mugikortasun Funtzionalaren ondorioz, lanbide-taldeari edo kategoria baliokideei dagozkien eginkizunak baino goragokoak urtebetean sei hilabete baino denboraldi luzeagoan egingo balira eta bi urtetan zortzi hilabete baino handiagoan, langileak eskatu ahal izango du edo igoera, baldin konbenio kolektiboan xedaturiko zerbaitek hori oztopatzen ez badu edo, kasu guztietan, berak egiten dituen eginkizunei*

dagokien lanpostu hutsaren hornidura enpresan aplikatzekoak diren igoera-arloko arauen arabera, inolako kalterik egin gabe dagokion soldata-diferentzia galdatzeari"

Beraz, mugikortasun funtzionala, gorakoa denean:

• Kausa edo premia bat egon behar da (ohizkoan eta ez-ohizkoan bezala)

• Ez dituzte iragan behar eskatutako titulazio, lanbide-prestakuntza edo/eta promozio-eskubideen mugak eta, oro har, ezin dituzte azpijan edo ondoriorik gabe utzi oinarrizko eskubideak (ohizkoan eta ez-ohizkoan bezala).

• Kausak edo arrazoiak ezin dira izan maila tekniko eta antolakuntzakoak baino (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Benetan derrigorra den denboraldian baino ez da aplikatuko (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Ukituriko lagunen aurrean justifikatu beharko da (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Ondorio ekonomikoak eduki ditzake eta *beti ukanen du kategoria eta eginkizun berriei dagozkien ordainsari guztiak (oinarrizko soldata eta soldata-osagarriak) har00tzeko eskubidea burutzapenak irauten duen bitartean,* nahiz eta beti ez duten derrigorrez goragokoak izan behar, orokorrean hartuta.

• *Ezarritako aldikotasuna betetzen bada, goragoko kategoria finkatzeko eskubide potentziala jaiotzen da; eta goragoko kategoriari dagokion ordainsaria finkatzeko eskubide zuzena ere bai?* (azken honetaz ez nago hain ziur oraindik bederen)

Sarri askotan enpresa-zuzendaritzak figura juridiko hau (goragoko kategoriako zereginak egitea alegia) "konfidantzazko" pertsonalari mesede egiteko bide legez erabili ohi du; baina kontuan ukan behar dugu legeriak ez duela onartzen goragoko kategoriako eginkizunen ez asignazio finkoa ez justifikaziorik gabea. "Mugikortasun" mota honetako erabakiak (errealitatean *"manu militari"*, hots: hatzamarrez hartuak), legez kontrakoak eta heleginkorrak dira, mugikortasuna zilegitzen duten legezko baldintzak hausten dituelako, fede onaren printzipio orokorraren kontra doalako, legezko neurri bat, legeak bilatzen ez dituen helburuak lortzeko, maulaz erabiltzea suposatzen duelako eta, azken finean, beste langile jaun/andre batzuen promoziorako eskubide potentzialei kalte egiten dielako. Beraz, beti bezala, konbenioak legeria orokor honen zuzeneko eta lerrozko aplikazioa alda dezake, hala mugatzeko (epealdiak gutxitu edo ezabatuta) nola hedatzeko edo beste era ezberdin batera arautzeko.

• Langile jaun/andreen ordezkaritzari jakinarazi behar zaio.

c) Ez-ohizko mugikortasun funtzional gorako bertikalaren ezaugarri bereziak:

39.2 artikuluak, ez-ohizko mugikortasunaren kausak, oro har, finkatzeaz gain, beherakoarentzat eransten du *"Beheragoko eginkizunak agintzeko kasuan, hau produkzio-jardueraren premia luzaezin eta somaezinek justifikaturik egon beharko da. Enpresariak egoera honen berri eman beharko die langileen ordezkariei"*.

Beraz, mugikortasuna beherakoa denean:

• Kausa edo premia bat egon behar da (ohizkoan eta ez-ohizkoan bezala).

• Ez dituzte iragan behar eskatutako titulazio, lanbide-prestakuntza edo/eta promozio-eskubideen mugak eta, oro har, ezin dituzte azpijan edo ondoriorik gabe utzi oinarrizko eskubideak (ohizkoan eta ez-ohizkoan bezala).

• Kausak edo arrazoiak ezin dira izan maila tekniko edo antolakuntzakoak baino (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Benetan derrigorra den denboraldian baino ez da aplikatuko (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Ukituriko lagunen aurrean justifikatu beharko da (ez-ohizko mugikortasun guztietan bezala).

• Kausa edo premia horiek, gainera, luzaezinak edo somaezinak izan behar dira.

Kontuz!

• Langile jaun/andreen ordezkaritzari jakinarazi behar zaio

Gorakoan bezalako iruzkin berdina gehitu behar da, nahiz eta hemen nabariagoa izan eta, beraz, egoera hauen aurrean gehienetan sentiberago agertu, normalean egin ohi den kalteak eraginda.

• Ez-ohizko mugikortasun funtzionalari buruzko aginduen ondorioak:

• Berehala betetzekoak dira.
• Beti dira aldi batekoak..

• Heleginkorrak dira, iruzkinduriko mugak pasatzen dituztela uste den heinean.
• Beste aldaketa batzuk ere eraman ditzake berarekin (ordutegia, txandak, ...) eta beste hauek funtsezkoak baldin badira enpresaren erabaki osoa jarri behar da funtsezko aldaketen dinamikaren mende.
•LEko 39.3 artikuluak dio "benetan egiten dituen eginkizunei dagokien ordainsaria ..." hartzeko eskubidea ukanen duela; beraz ondorio ekonomikoak ukan ditzake hala oinarrizko soldatan edo kalifikazioko soldatan nola, halaber, hartzen ditugun soldata-osagarrietariko batean ere, eginkizun berriarekin zerikusi duten inguruabar zehatzen (komisio, gauekotasun, toxiko, pizgarri edo sari, ... eta abarren) arabera; inguruabar zehatz horiek aldatzen direnean legeria orokorrak (LEko 26.2 artikuluak dio osagarri horiek ez

direla finkagarriak) enpresari ematen dio osagarri horiek aldatzeko eskumena ere, konbenioak edo ohiturak kontrakoa ezartzen duenean izan ezik

Funtzesko Aldaketak, mugikortasun funtzionalaren arloan:

Besteak ez direnez, LEk ulertzen du mota hau ematen dela (mugikortasun funtzionalari dagokionez) enpresaria ohizko mugikortasun funtzionalaren eta ezohizkoaren mugak iragaten dituzten neurriak hartzen saiatzen denean (39. artikulu osoa). 41.1.f artikuluak horixe ezartzen du hau dioenean: "Lan-baldintzen funtsezko-aldaketatzat hartuko dira, beste batzuen artean hurrengo gai hauei ukitzen dienak: ... f) *Eginkizunak, mugikortasun funtzionalerako lege honen 39. artikuluak aurrikusten dituen mugak gainditzen dituenean*".

Izan ere, 39. artikulu berak, bere 5. puntuan, berariaz seinalatzen du "*Itunduetatik ezberdinak diren eginkizunen aldakuntzak, artikulu honetan aurrikusten diren suposamenduetan sartzen ez denak, aldeen adostasuna beharko du edo, hori ematen ez baldin bada, lan-baldintzen funtsezko baldintzen aldarazpenerako aurrikusten diren edo konbenio kolektiboan horretarako ezarri diren arauen menpean jartzea*"; beraz, zuzenean bidaltzen gaitu 41. artikulura.

LEko 41. artikuluak, eman daitezkeen funtsezko aldarazpen-suposamendu guztiak bildu eta denentzat arau berdinak ezartzen dituenez (zeregin, lan-denbora, lantegi eta lanarengatiko ordainsariei buruzko aldarazpenak), funtsezko Mugikortasun Funtzionalari dagokiona, Lan-Baldintzen Aldarazpenei, oro har, dedikaturiko material berezian ikusiko dugu, hau da: kausak, banakakoak edo taldekakoak; enpresak jarraitu beharreko prozedura eta azkenik bere ondorioak aztertzen ditugunean.

Gogoan ukan dezagun, amaitzeko, guretzat kaltegarri izan daitezkeen enpresariaren erabakiak -legez kontrakoak direnean- sozialeko epaitegietara jo ahal izateaz gain, lan-ikuskaritzaren aurrean ere sala ditzakegula eta kasu batzuetan gainera baita zigor-arloan eskudun diren epaitegien aurrean ere.
Zigor Kodeak delitutzat hartzen ditu lan-baldintzei buruzko gehiegizko jokabideak oro har: legeak, konbenio kolektiboak edo banakako kontratuak aitzatetsiriko eskubideei kalte egin, kendu edo murrizten dituzten baldintzak abusuz edo iruzurrez ezartzea; edo beste batek ezarri dituenak mantentzea.

ariketak

8. Migikortasun funtzionala.

GALDEKETA.

1.-ZEINTZUK DIRA MUGIKORTASUN FUNTZIONALAREN LEGEZKO SALBUESPENAK?

2.- ZEINTZUK DIRA LANBIDE SAILKAPENEKO SISTEMAK?

3.- ZEINTZUK DIRA MUGIKORTASUN FUNTZIONALA JUSTIFIKATZEN DITEN KAUSAK?

4.- KONBENIOAK UKI AL DIEZAIOKE MUGIKORTASUN FUNTZIONALARI?

5.- HELEGINKORRAK AL DIRA MUGIKORTASUN FUNTZIONALARI BURUZKO AGINDUAK?

6.- ERREKLAMA AL DAITEKE KATEGORIA IGOERARIK MUGIKORTASUN FUNTZIONALAREN KASUREN BATEAN?

7.- BALDINTZATZEN AL DU LEGEAK LANBIDE KATEGORIAREN BEHERAKADA DAKARREN MUGIKORTASUNA?

8.- ZER EGIN DEZAKEGU APLIKATU NAHI DIGUTEN MUGIKORTASUN FUNTZIONALAREKIN ADOS EZ GAUDEN KASUAN?