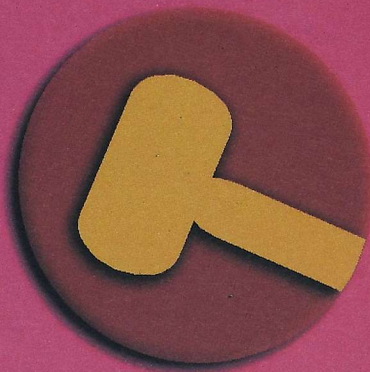


S
U
i
juridikoa



S
i
n
d
i
k
a
l
H
e
z
i
k
e
t
a



La movilidad
funcional

LAB
Hezkuntza



8.

**La movilidad
funcional.**

8. La movilidad funcional

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

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**



8.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

La movilidad funcional.

INTRODUCCIÓN

CONCEPTOS GENERALES

LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Por grupos profesionales
- Por categoría profesionales

FORMAS DE MOVILIDAD FUNCIONAL

- Horizontal
- Vertical

CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional Ordinaria:

Características de la movilidad funcional ordinaria

Límites a la movilidad funcional ordinaria

- Las titulaciones académicas o profesionales
- Los límites del sistema de clasificación del convenio
- El límite del derecho a la formación y promoción profesional
- El respeto a los derechos básicos legalmente establecidos

Efectos de las órdenes de movilidad funcional ordinaria

La Movilidad Funcional Extraordinaria:

Características de la movilidad funcional extraordinaria

- Características comunes a la horizontal y a la vertical
- Características específicas para la vertical ascendente
- Características específicas para la vertical descendente

Efectos de la ordenes de la movilidad funcional extraordinaria

Las Modificaciones Sustanciales, en materia de movilidad funcional

CUESTIONARIO.

DICCIONARIO.

8. La movilidad funcional

El trato que la legislación da a la modificación de la relación laboral, de las condiciones de trabajo, es absolutamente kafkiano y diferenciado respecto a otras relaciones contractuales.

En el derecho común, en la contratación civil, en la administrativa, en la mercantil,... la concreción detallada del contenido de la obligación, de sus circunstancias temporales, geográficas,... y demás condiciones en que haya de cumplirse, facilita la delimitación de cuándo se está cumpliendo la obligación en condiciones distintas a las inicialmente pactadas, siendo requisito imprescindible el consentimiento válidamente expresado por ambas partes de la relación o contrato para que el cambio sea exigible.

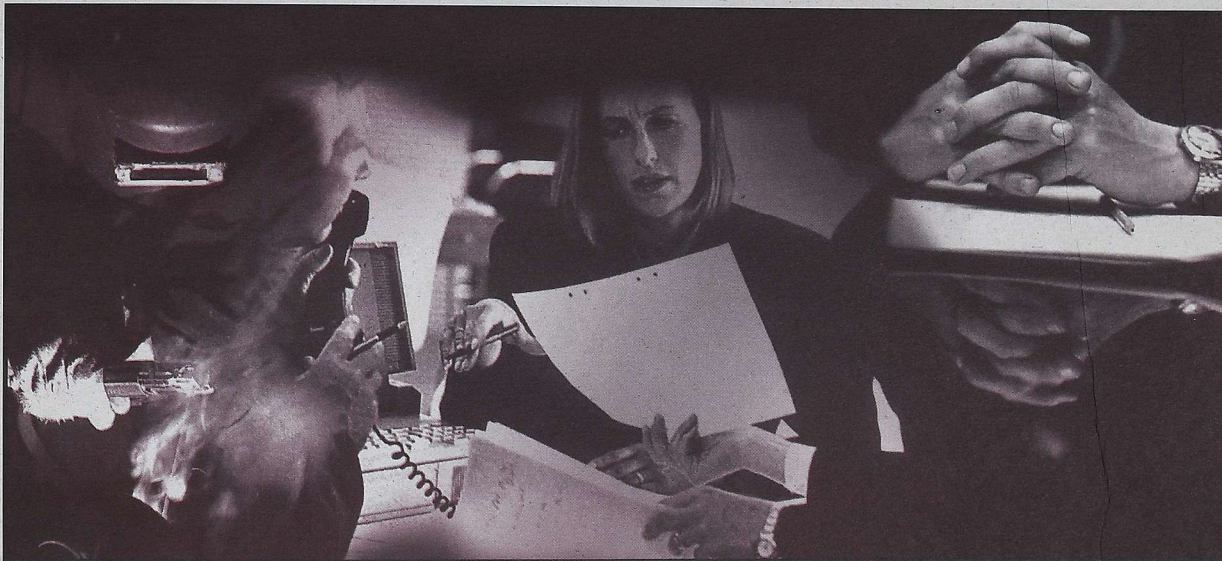
Con el poder de dirección que el ET otorga a la empresa, se viene a distorsionar (no por casualidad, evidentemente) todo lo anterior, pues se faculta a la empresa para ordenar el propio desarrollo del trabajo e introducir variaciones, alteraciones, y no en orden a conservar la propia relación laboral trabajador@/empresa, sino en orden a conseguir el beneficio de una de las dos partes supuestamente iguales. La facultad que el ET otorga al empresario es una figura propia y exclusiva de la relación de trabajo subordinada y que tiene su fundamento no en la legislación (constitucional, civil,...) sino simplemente en la aplicación del principio de que "quien puede lo más, también puede lo menos", es decir, si una de las partes puede producir la extinción de la relación laboral en cualquier momento, ¿por qué no también la modificación de la misma? Y en nuestra legislación el despido es libre desde hace ya muchos años, a través de la opción del empresario por la no readmisión tras una declaración de improcedencia del despido. Otra cosa es que ahora, además, se pida que sea gratuito y directo ... y los legisladores y demás fauna jurídica no les parezca mal.

La legislación civil, mercantil,... no permite las intensas y extensas alteraciones que sí permite la laboral. La legislación laboral -que, además, regula uno de los tipos más delicados (a través del trabajo se vive/sobrevive) de las relaciones entre personas-, es incluso más cutre y salvaje que la legislación que regula las relaciones entre las cosas o la que regula las relaciones entre cosas y personas.

Por movilidad funcional entenderemos en este trabajo toda alteración, modificación, variación,... del trabajo que realizamos, de las tareas, de las funciones,...

Conceptos

generales.



La primera e importantísima conclusión es que la legislación parte del principio previo de que la movilidad funcional es total, que está en manos del empresario y que las exclusivas excepciones o límites son las que marquen expresamente la propia ley (el ET) y los convenios.

Conviene clarificar algunos conceptos que la legislación se empeña (¡no sin motivo!) en oscurecer e incluso ignorar: tareas, puesto de trabajo, categoría profesional, grupo profesional y nivel retributivo.

• **Tareas:** todas y cada una de las labores, funciones, etc... que habitualmente hacemos.

• **Puesto de Trabajo:** es un conjunto estable de tareas que se asigna a una o varias personas. Es el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, pero a la legislación no le interesa desarrollarlo y no lo regula.

• **Categoría Profesional:** es un concepto jurídico, pero se quiere que sea indeterminado. El ET ni siquiera lo define, pero habla continuamente de él, especialmente a lo largo del art. 22 (el 22.3 dice "... una categoría profesional

Movilidad. Alteración de las condiciones de trabajo regulada en el Estatuto de los trabajadores y en los convenios.

8. La movilidad funcional

es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda.... Real y materialmente es la asignación de un nombre a un conjunto de puestos de trabajo caracterizados como equivalentes; es decir, quienes ostenten una categoría profesional deben/pueden trabajar en el resto de puestos de trabajo que tengan la misma denominación de categoría profesional.

• **Grupo Profesional:** es un concepto jurídico que, curiosamente, es el único que el ET define y, además, lo hace diciendo que "Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales". Real y materialmente es, también, un nombre que se asigna a un conjunto de categorías y, por tanto, también de puestos de trabajo.

• **Nivel Retributivo:** son las retribuciones que por convenio o costumbre corresponden a una categoría, grupo o cualquier otro criterio que así se pacte, o se consienta. Las retribuciones que pueden resultar afectadas como consecuencia de la movilidad funcional, van a ser el Salario Base o salario profesional y los Complementos Salariales existentes en función del trabajo realizado.

Al entrar en la empresa (contrato individual, verbal o escrito da igual) se nos asignan unas tareas concretas y, simultáneamente, se nos asigna una categoría profesional. En ese momento es cuando se especifica y concreta una decisión que marcará todo el desarrollo de la relación laboral mientras dure.

Si los contenidos de la categoría profesional (tareas, puestos de trabajo, funciones,..) no están bien delimitados en los convenios, la asignación de tareas no la podremos sujetar en absoluto, si ello nos interesase, pues simultáneamente nos encuadran en una categoría que potencialmente puede contener todo lo que su nombre sugiera y nos obligamos a ello, ampliándose el abanico de tareas o funciones de una manera indeterminada, discrecional para la empresa.

Así pues, se dan dos hechos claves en el momento de ingreso que marcan nuestra estancia en la empresa:

• **La previa existencia de una categoría profesional,** en la que se supone que figuran encuadradas las tareas que se nos van a encomendar. Es lo que se denomina clasificación profesional objetiva. Se establece mediante la negociación colectiva, en los convenios, señalando el ET (art. 22.1) que "... se establecerá el sis-



tema de clasificación profesional, por medio de categorías profesionales o grupos profesionales." Evidentemente, la propia legislación prefiere -y, por pura casualidad, también el capital- y desarrolla más el sistema por grupos profesionales, en principio mucho más abierto y ambiguo que el histórico sistema por categorías.

• **La asignación inicial de unas concretas tareas y su simultánea asignación a una concreta categoría profesional preexistente.** Se denomina a este segundo hecho clasificación profesional subjetiva. Se establece

“de mutuo acuerdo” entre empresa y trabajador@ que ingresa (art. 22.5) y se supone que de acuerdo con los criterios que puedan figurar en el convenio de aplicación respecto del sistema de clasificación profesional.

En la medida que el sistema de clasificación del convenio no exista o no alcance una suficiente concreción, se van a producir dos efectos importantes:

• **Uno, para quien ingresa, consistente en la indeterminación de las obligaciones que asume (y no pocas veces con**

Clasificación Profesional. Son las categorías profesionales que vienen determinadas por el desarrollo de unas tareas concretas.

8. La movilidad funcional

consecuencias retributivas vergonzosas, discriminaciones sexistas y por edad, etc..).

• **Otro para el propio colectivo de trabajador@s donde ingresa, pues la asignación de tareas a esa nueva persona conlleva siempre un cierto desplazamiento y redistribución de las tareas y/o puestos de trabajo similares.**

Si el colectivo no se preocupa de perfilar bien un sistema de clasificación profesional, condicio-

nándolo por los intereses del propio colectivo, la empresa ya se preocupará de organizar y distribuir las tareas según las exclusivas necesidades empresariales.

La presencia de un % de eventualidad creciente y de trabajo a tiempo parcial (especialmente mujeres y jóvenes) en las empresas, agrava salvajemente estos efectos, situando a l@s eventuales en una posición de servilismo total y destrozando progresivamente la propia distribución de tareas del personal fijo.

Eventualidad. La escandalosa proliferación de la eventualidad va en detrimento de la distribución de las tareas.



Los sistemas de clasificación profesional.

Es evidente que abordar este tema nos requeriría una extensión y profundidad mayor que la que vamos ahora a dedicar, enlazando directamente con lo que se puede llamar la *Organización Científica del Trabajo (OCT)*.

Lo único que vamos a hacer ahora, por tanto, es asomarnos a esa problemática sólo lo suficiente como para comprobar su trascendencia y la necesidad de cuidar y no pasar de estas problemáticas laborales.

El ET nos habla de dos tipos de sistemas de clasificación:

Por grupos profesionales:

Dice el art. 22.2 del ET que "Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales".

Es, como vamos viendo, el sistema preferido por la legislación y por el capital, a causa de su enorme indeterminación, como un cuadro amplio de funciones delimitadas en razón de diversos aspectos (responsabilidad, iniciativa, mando,...) y del que el pueblo trabajador no tenemos experiencia histórica, moviéndose este sistema a golpe de talonario destinado a sesudos técnicos elaboradores de redondas y racionales valoraciones de puestos de trabajo, en cuyo proceso, además, no podemos intervenir con instrumentos adecuados (técnicos, legislativos,...).

Por categoría profesionales:

De él, el ET no desarrolla nada: no es deseado por el capital, por que puede implicar una mayor concreción, fruto de la experiencia histórica del propio movimiento obrero y de la claridad y referencialidad inmediata a las tareas y puestos de trabajo. Esto no es, en absoluto, que elijamos lo rígido, viejo, caduco,... siguiendo ese nefasto y terrorífico refrán de "más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer", sino que es una opción por lo concreto, manejable, cercano,... útil para la transformación desde la perspectiva de nuestros específicos y opuestos intereses de clase. Es más, nada impediría que este sistema lo incorpore cualquier empresa ultramoderna, *tope neoliberal*, aplicando a fondo lo que el ET denomina categorías equivalentes. Es, en definitiva, el sistema de clasificación por categorías y no por grupos, un instrumento adecuado a lo que perseguimos como clase, aunque intelectualmente repugne a la fauna jurídica.

Pues bien, mediante la negociación colectiva (sectorial y de empresa) deberemos de establecer el sistema más adecuado a nuestras necesidades colectivas, tratando siempre prever los problemas (recordando reclamaciones

8. La movilidad funcional

nes, discusiones, protestas, desacuerdos,... que hemos ido detectando) y promover soluciones y alternativas lo más favorables que se puedan.

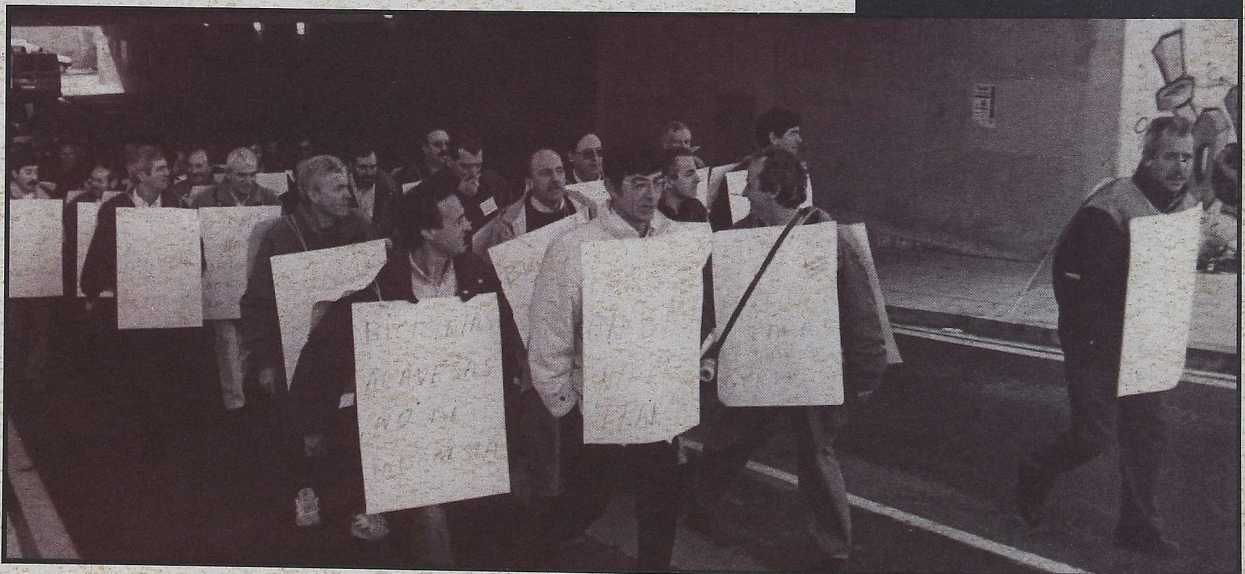
Es éste un tema difícil de convertirlo en tema estrella de una negociación, pues es abstracto, no suele nacer al hilo de conflictos gordos, sensibles para la globalidad de la plantilla. Habremos de aprovechar previamente todos y cada uno de esos problemas, desacuerdos, etc... que se van presentando siempre individualmente para ir sensibilizando, proyectando y dimensionando su importancia y poder, en su momento, plantearlo como punto fuerte en la negociación.

Hay que insistir en lo dicho más arriba: ésta es una de las fuentes de inestabilidad estructural, permanente, que da un juego infinito al empresario, poniendo las bases y posibilitando todo tipo de cambios,

modificaciones e, incluso, de despidos objetivos. Una correlación mal enlazada y débil entre tareas → puestos de trabajo → categorías → grupos profesionales implica siempre continuas redistribuciones, movi­lidades,... y, al final, “sobra” gente y gente normalmente fija.

Las empresas, para responder a la carga de trabajo total que tienen, utiliza tres instrumentos básicos: la subcontratación, la utilización de personal eventual y la utilización del personal fijo. En función del coste, de la flexibilidad y otros factores, las empresas están desplazando la realización de la carga de trabajo desde el personal fijo hacia el personal eventual y hacia la subcontratación. Un ambiguo, indeterminado,... sistema de clasificación es la condición básica para que las empresas puedan desarrollar estas estrategias.

Conflicto. La movilidad suele ser utilizada para todo tipo de maniobras por parte de la patronal y como consecuencia de conflicto.



Formas

de movilidad funcional.



Legislación. No se establece la necesidad de justificar la movilidad funcional ordinaria.

- **Horizontal:**

Es la que se da entre tareas, puestos de trabajo o categorías profesionales equivalente o similares. Es la que normal y cotidianamente se aplica.

- **Vertical:**

Vertical ascendente: el desarrollo de tareas o puestos de trabajo que en el sistema de clasificación profesional aplicable puedan con-

siderarse de superior categoría profesional o grupo profesional a la que se ostenta.

Vertical descendente: el desarrollo de tareas o puestos de trabajo que en el sistema de clasificación profesional aplicable puedan considerarse de inferior categoría profesional o grupo profesional a la que se ostenta.

Clases de movilidad funcional

• Movilidad Funcional Ordinaria.

• Características de la movilidad funcional ordinaria.

La legislación no establece ni menciona la necesidad de causa que justifique la movilidad horizontal. Ahora bien, que no sea necesario justificarlo no tiene por qué significar que no deba existir causa objetiva, razonable. El sentido común (principio de buena fe, de no discriminación,...) implica la existencia de una concreta causa que no vaya en contra de ese sentido común,... aunque parece que en las empresas es el menos común de los sentidos.

En definitiva, que el poder de dirección del empresario no puede entenderse como una facultad arbitraria y absolutista, fascistoide, sino que debe utilizarse para la finalidad que la legislación lo establece (exigencias organizativas) y, de no ser así, la orden empresarial es ilegítima.

Es aquí donde mandos, jefes, dueños, asesores,... dan -o no dan- la talla de su nivel de madurez democrática: su nivel de racionalidad

Tres clases de movilidad funcional con efectos jurídicos:

- la ordinaria,
- la extraordinaria
- y la sustancial.

La movilidad Funcional Ordinaria:

- Características de la movilidad funcional ordinaria
- Límites a la movilidad funcional ordinaria
 - a) Las titulaciones académicas o profesionales
 - b) Los límites del sistema de clasificación del convenio
 - c) El límite del derecho a la formación y promoción profesional
 - d) El respeto a los derechos básicos legalmente establecidos
- Efectos de las órdenes de movilidad funcional ordinaria

La Movilidad Funcional Extraordinaria:

- Características de la movilidad funcional extraordinaria
 - a) Características comunes a la horizontal y a la vertical
 - b) Características específicas para la vertical ascendente
 - c) Características específicas para la vertical descendente
- Efectos de la órdenes de la movilidad funcional extraordinaria

• Las Modificaciones Sustanciales, en materia de movilidad funcional.



y sentido común a la hora de ejercer su autoridad o su nivel de intolerancia, autoritarismo, desprecio, ... Hay que aprovechar siempre estas ocasiones para plantear que los comportamientos democráticos se extiendan también a las empresas, socavando ideologías fascistoides (muy afincadas, curiosamente, en personas políticamente democráticas que ostentan algún tipo de autoridad en las empresas) y fomentando entre l@s trabajador@s una cultura democrática, con sus correspondientes exigencias democráticas.

Puede haber, por tanto, situaciones de movilidad ordinaria tanto horizontales (la más habitual) como verticales y su existencia derivará de las regulaciones específicas que cada convenio marque en su correspondiente sistema de clasificación profesional.

Esta movilidad funcional es la que se recoge expresamente en el art. 39.1 del ET, al señalar que "La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titula-

ciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes". El mismo artículo, en su apartado 3, añade un abstracto e indeterminado límite más, diciendo que "... se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional."

La nota clave de esta clase de movilidad, por tanto, es que se ejerce sin traspasar unos límites: sin ignorar las titulaciones requeridas, sin desbordar los límites del grupo profesional o de las categorías profesionales equivalentes, sin perjudicar los derechos de formación y/o promoción profesional y, en general, sin socavar o dejar sin efecto los derechos básicos reconocidos en la legislación común (constitución española, etc...) y en la específica.

Categoría profesional. Debe ser el límite para aceptar la movilidad funcional y pueden ser negociadas en convenio.

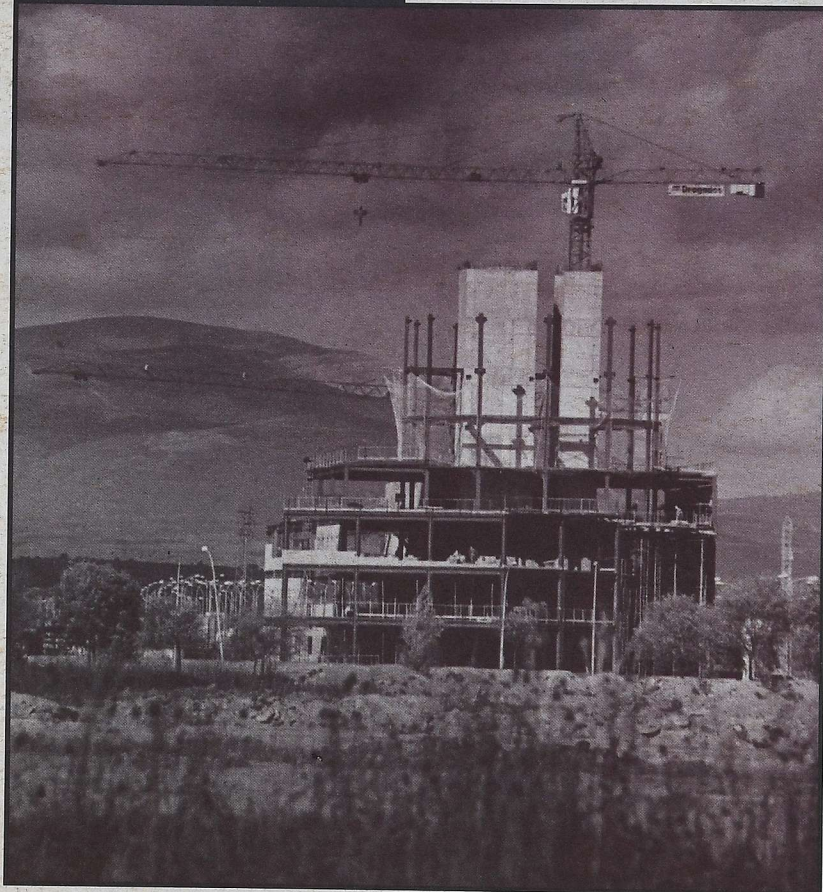
8. La movilidad funcional

• Límites a la movilidad funcional ordinaria.

a) Las titulaciones académicas o profesionales.

Puede parecer que es un límite real, pero no es así ya que no existe ninguna disposición legal en la que se hagan figurar titulaciones precisas para cada categoría o grupo, salvo lo que pueda establecerse por convenio, y, además, las categorías o grupos donde se concentra el 90% del personal no requieren titulación especializada alguna.

La empresa. No tiene facultades para disponer un cambio de funciones que implique un cambio de titulación.



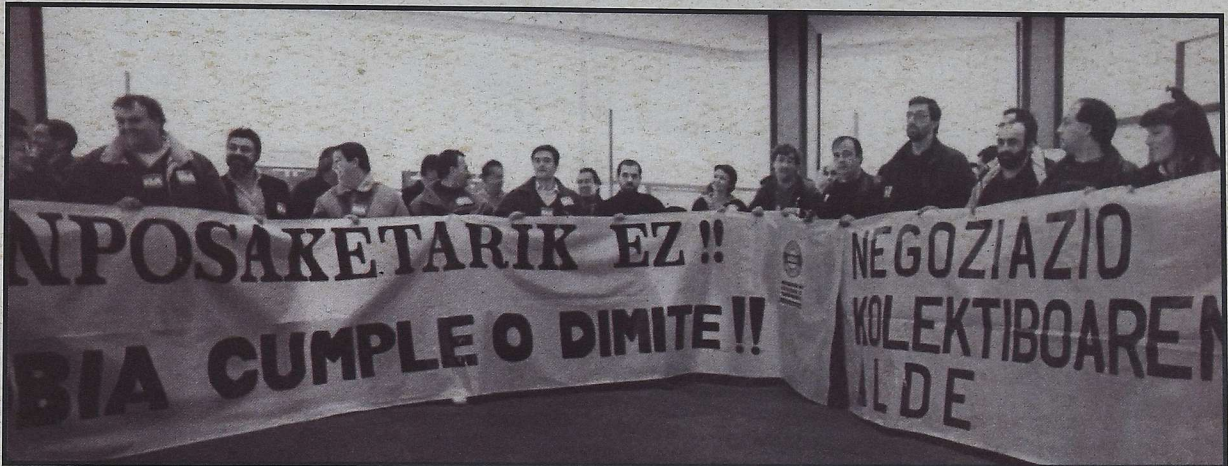
Las titulaciones puede entrar en juego a efectos de limitar la movilidad en muy poquitos y curiosos casos, como es cuando un colegio profesional lo logra imponer como "garantía del interés público" (ilustres médicos, abogados y graduados sociales, arquitectos y demás estamentos corporativos) o el estado lo impone también por *interés público*, como en el caso de las fuerzas de (des)orden público, de jueces y magistrados, notarios, etc...

La titulación ha de ser la que requerida en el momento del ingreso al trabajo. La empresa no está facultada, ni la trabajadora o trabajador tampoco, para exigir cambio de funciones que implique titulación distinta a la requerida en el momento del ingreso, aunque se tuviera ya o se adquiriera después (siempre a salvo de lo que diga el convenio o norma específica, sobre todo en la administración pública).

En general, este específico límite impide la movilidad funcional, aún dentro del grupo y/o categorías profesionales equivalentes, cuando en ellos coexistan diversas titulaciones y la persona afectada no posea la requerida para las nuevas funciones o categoría.

b) Los límites del sistema de clasificación del convenio:

Ya hemos visto que el sistema de clasificación puede establecerse bien mediante la delimitación de los grupos profesionales o bien mediante la delimitación de las categorías profesionales.



A cada convenio nos habremos de remitir para conocer cómo se han concretado los límites, en cada específico sistema de clasificación profesional.

Si en el convenio se fijan criterios, límites, procedimientos,... que regulen la correspondencia entre tareas y puestos de trabajo, entre puestos de trabajo y categorías o grupos y, finalmente, entre éstos y las retribuciones (cuándo es posible la movilidad y cómo, los ascensos, si hay límites por departamentos o no, etc...), la empresa se obliga y no podrá alterarlos más que por nuevas negociaciones, lo que nos coloca en una buena posición para -si realmente existen necesidades objetivas- proceder a dar una salida condicionada por los intereses del colectivo. Si no,...

¡lo que Ud. mande, jefe!

Hay que resaltar que los términos legales en que se mueve este límite permiten la movilidad funcional entre categorías aún cuando tengan en convenio diferentes retribuciones, pues categoría pro-

fesional equivalente (término legal) no es lo mismo que retribuciones iguales.

c) El límite del derecho a la formación y promoción profesional:

Tales derechos vienen teórica y limitadamente reconocidos en los arts. 23 y 24 del ET (incluso en la constitución española, art. 35.1) y el art. 39.3 el ET alude a la imperiosa obligación de respetarlos cuando se de la movilidad funcional. El art. 23 se refiere al derecho a permisos de exámenes y adaptación de la jornada para la asistencia a cursos; el 24, al derecho a los ascensos, siempre en las condiciones que se pudieran pactar en convenio o por costumbre.

La movilidad funcional no puede perjudicar tales derechos, los cuales ya los ostentaba la persona afectada con anterioridad a la movilidad y no pueden resultar anulados o estorbados por la propia movilidad.

Negociación. Si en Convenio se limita la movilidad funcional la empresa no podrá alterarlos más que negociando.

8. La movilidad funcional

d) El respeto a los derechos básicos legalmente establecidos:

- Los derechos básicos reconocidos en el art. 4 del ET (trabajo y libre elección de oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adoptar medidas de conflictos colectivos, huelga, reunión,...). Evidentemente, la movilidad funcional no puede implicar el recorte u obstaculización del ejercicio de tales derechos básicos (por ejemplo, dificultar la utilización de las horas sindicales o reducir las condiciones de salud laboral como consecuencia de una variación de funciones o tareas).
- El límite de la dignidad, del que habla expresamente el ET en su art. 39.3: "La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador...". Como se ve, es un límite absolutamente genérico e indeterminado. La ju-

risprudencia lo reconoce en muy poquitas y ya gravísimas situaciones: cuando, ordenándose tareas de menor cualificación, exista abierta actitud vejatoria; cuando se destroza la reputación profesional o el derecho a la propia imagen (como actos públicos o publicitarios en los que se intenta obligar a participar); y otras parecidas. Reconducir a estas calificaciones jurídicas los hechos que habitualmente se dan en las empresas es harto complicado.

- La empresa no puede invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o falta de adaptación, con ocasión de las nuevas tareas encomendadas (art. 39.3), como una manifestación de la vulneración del principio de la buena fe, de la utilización fraudulenta de una medida contemplada en la ley pero para perseguir fines no queridos por la legislación,...

Derechos sindicales. La movilidad funcional no puede ir en contra de derechos básicos como los sindicales.





• **Efectos
de las órdenes
de movilidad
funcional ordinaria.**

- Son de cumplimiento inmediato.
- Pueden ser tanto temporales como indefinidas.
- Son recurribles, en la medida en que se considere que traspasan los límites ya comentados
- Puede conllevar también otras modificaciones (horario, turnos,...) y si estas otras son sustanciales, toda la decisión de la empresa ha de someterse a la dinámica de las modificaciones sustanciales
- El art. 39.3 del ET señala que se tendrá derecho "*... a la retribución*

correspondiente a las funciones que efectivamente realice,...", por lo que pueden tener efectos económicos tanto en el salario base o salario de calificación como cuando alguno de los complementos salariales que percibimos está en función de circunstancias concretas referidas al trabajo realizado (comisiones, nocturnidad, tóxicos, incentivos o primas,...); al cambiar esas concretas circunstancias, la legislación general -art. 26.2 del ET dice que tales complementos no son consolidables- otorga a la empresa la facultad de alterar también esos complementos, salvo que el convenio o costumbre establezcan lo contrario.

Toxicidad. Los complementos que son en función del trabajo realizado como la toxicidad no son consolidables.

8. La movilidad funcional

• La Movilidad Funcional Extraordinaria:

Son las situaciones específicas que el propio ET señala (y que los convenios pueden ampliar o restringir) y que tampoco implican todavía legalmente una modificación sustancial. Su característica fundamental es que amplía la ordinaria en cuanto permiten traspasar los límites derivados del sistema de clasificación del convenio (juego entre grupos profesionales y categorías profesionales), pero no los otros. Están, por tanto, a caballo entre la ordinaria y las modificaciones sustanciales.

• Características de la movilidad funcional extraordinaria.

Estas situaciones especiales, que dan origen a la movilidad funcional extraordinaria, están relacionadas en dos párrafos del art. 39 del ET (el 39.2 y el 39.4). De ambos párrafos se extrae la conclusión de que hay unas características comunes para esta movilidad extraordinaria (tanto horizontales como verticales) y otras más específicas para el caso de las movilizaciones verticales, ascendente y descendente.

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

El art. 39.2 del ET establece que

"La movilidad funcional para la realización de otras funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención".

Por tanto, para todas las formas de movilidad funcional horizontales y verticales que sean extraordinarias se necesita:

- que haya una causa o necesidad (como en toda movilidad funcional)
- que no traspasen los límites de titulaciones requeridas, derechos de formación y/o promoción profesional y, en general, sin socavar o dejar sin efecto derechos básicos (también comunes a la movilidad funcional ordinaria)
- que las causas o razones lo sean de tipo técnico u organizativo (no valen las económicas o de producción)
- que sólo se aplicará durante el tiempo realmente necesario
- que se justifique ante las personas afectadas

Hay que entender que causas técnicas son las referidas a los supuestos de adaptación del proceso productivo o de servicios por introducción de elementos tecnológicos; causas organizativas, son los supuestos de introducción de nuevos métodos de trabajo, reestructuración de instalaciones o la mera redistribución de tareas (esta última suele ser la habitual).

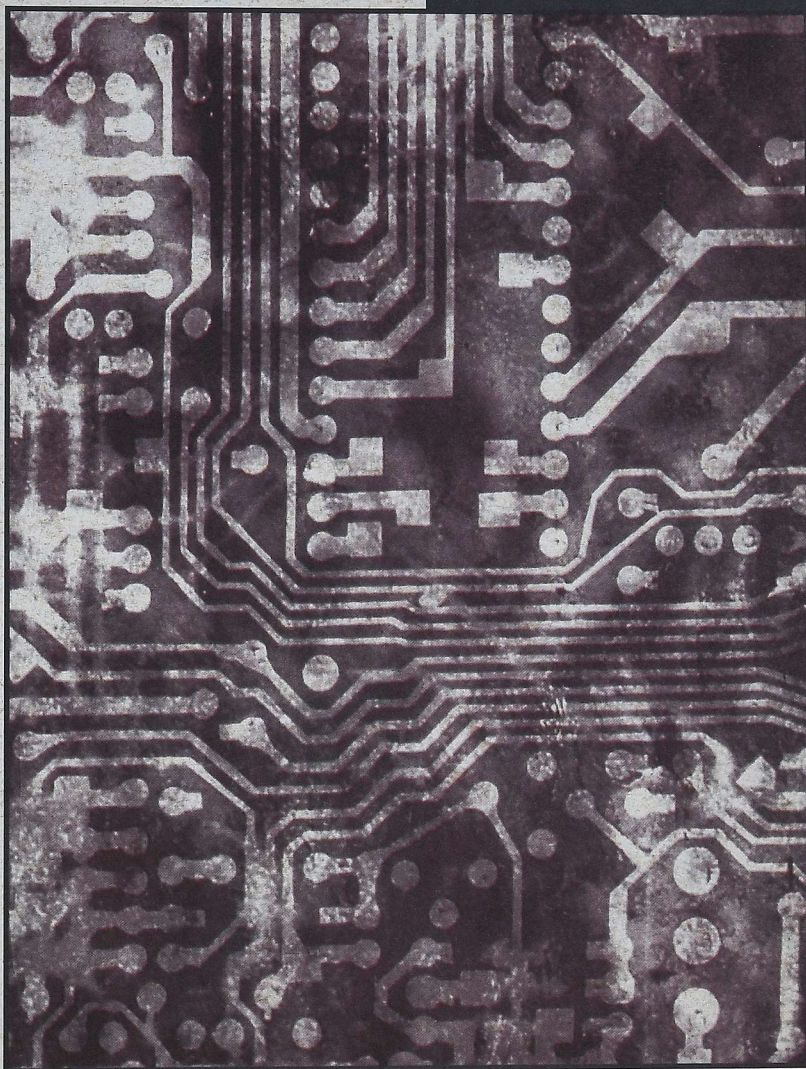
Tenemos que tener muy en cuenta que, muchas veces, cuando hablamos de las categorías entre nosotr@s, nos estamos refiriendo más al nivel salarial que a lo que la legislación entiende como categoría profesional equivalente o grupo profesional: una categoría no es superior o inferior a otra por el mero hecho de que haya diferencias salariales. Existen muchísimos convenios en los que, con la legislación en la mano y como consecuencia de una reforma laboral que no se ha sujetado ni adaptado en los convenios, el follón y contradicciones resultantes provoca que pueda haber categorías de convenio con niveles salariales diferentes y que, sin embargo, a efectos legales son equivalentes y/o pertenecen al mismo grupo profesional. La movilidad funcional ordinaria se puede aplicar y las consecuencias económicas, organizativas, ... son imprevisibles.

Puede haber, por tanto, movilidad funcional extraordinaria tanto en casos de movilidad funcional horizontal como en casos de movilidad funcional vertical. Las más identificables son algunas de las situaciones de realización de trabajos de superior categoría (movilidad funcional vertical ascendente) y de inferior categoría (movilidad funcional vertical descendente).

No todas las situaciones que habitualmente denominamos como "*realización de trabajos de categoría superior o inferior*" son jurídicamente extraordinarias. Su calificación como ordinarias o ex-

traordinarias va a depender de cómo se establezca el sistema de clasificación profesional en el convenio. Si, por ejemplo, se aplica un sistema de clasificación directa y linealmente similar al establecido en el ET, no habría muchos casos de situaciones de movilidad funcional de tipo extraordinario (el ET busca el máximo de flexibilidad posible). En cambio, si se aplica un

Movilidad horizontal. Hay casos de movilidad horizontal que pueden ser considerados como extraordinarios.



8. La movilidad funcional



Ordenanzas. La eliminación de las antiguas ordenanzas ha supuesto un recorte en los derechos referidos a la movilidad extraordinaria.

sistema de clasificación profesional cercano o similar al habitual de las antiguas ordenanzas, habría muchos menos casos de tipo extraordinario.

Volvemos, como siempre, a la necesidad de abordar el sistema de clasificación profesional de una manera que resulte favorable a nuestros intereses, al que habremos de dar el vestido jurídico más adecuado. También, evidentemente, habrá que prestar atención a algo que no impone la legislación general pero que el trabajo sindical necesita: los mecanismos de control de estas decisiones, que tienen impacto en todo el colectivo y, por tanto, se necesita su conocimiento previo y, aún mejor, su previo acuerdo.

b) Características específicas para la movilidad funcional vertical ascendente extraordinaria:

Además de lo ya establecido (art. 39.2) para todos tipos de movilidad funcional extraordinaria, ya comentado, el art. 39.4 del ET añade para esta forma de movilidad vertical que "Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de la categoría equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables

en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.”.

Así pues, cuando la movilidad funcional es ascendente:

- debe hacer una causa o necesidad (como en la ordinaria y en la extraordinaria)
- que no traspasen los límites de titulaciones requeridas, derechos de formación y/o promoción profesional y, en general, sin socavar o dejar sin efecto derechos básicos (como en la ordinaria y en la extraordinaria)
- las causas o razones sólo pueden ser de tipo técnico u organizativo (como en toda movilidad extraordinaria)
- sólo se aplicará durante el tiempo realmente necesario (como en toda movilidad extraordinaria)
- que se justifique ante las personas afectadas (como en toda movilidad extraordinaria)
- puede tener consecuencias económicas, teniendo siempre *derecho al percibo de todas las retribuciones correspondientes (salario base y complementos salariales) a la nueva categoría y funciones mientras dure su realización*, aunque no siempre deban ser superiores, globalmente consideradas.
- *si se cumple la temporalidad establecida, nace un derecho potencial a consolidar la categoría superior ¿y un derecho directo a consolidar la retribución correspondiente a la categoría superior?* (no estoy seguro de esto último, ahora).
- *se debe comunicar a la representación de l@s trabajador@s.*

Hay muchas veces que la dirección de las empresas utiliza esta figura jurídica (la realización de tareas de categoría superior) como medio para favorecer a personal "de confianza" y debemos tener en cuenta que la legislación no permite ni la asignación estable ni la asignación injustificada de funciones de categoría superior. Esa decisión de "movilidad" (en realidad un ascenso *manu-militari*, a dedo) es ilegal, recurrible, porque infringe los requisitos legales que permiten la movilidad, porque vulneran el principio general de la buena fe, porque supone la utilización fraudulenta de una medida legal para conseguir fines no perseguidos por la ley y porque, en definitiva, también perjudica potenciales derechos de promoción de otr@s trabajador@s. Ahora bien, como siempre, el convenio puede alterar la aplicación directa y lineal de esta legislación general, tanto para limitarla (disminuye o anula los períodos) como para ampliarla o regularla de modo distinto.

8. La movilidad funcional

c) Características específicas para la movilidad funcional vertical descendente extraordinaria:

El art. 39.2, además también de fijar las causas para la movilidad extraordinaria en general, para la descendente añade que *"En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores."*

Así pues, cuando la movilidad es descendente:

- debe hacer una causa o necesidad (como en la ordinaria y en la extraordinaria)
- que no traspasen los límites de titulaciones requeridas, derechos de formación y/o promoción profesional y, en general, sin socavar o dejar sin efecto derechos básicos (también comunes a la ordinaria y a la extraordinaria)
- las causas o razones sólo pueden ser de tipo técnico u organizativo (como en toda la movilidad extraordinaria)
- sólo se aplica durante el tiempo realmente necesario (como toda movilidad extraordinaria)
- que se justifique ante las personas afectadas (como en toda movilidad extraordinaria)
- esas causas o necesidades, además, han de ser perentorias o imprevisibles
- se debe comunicar a la representación de l@s trabajador@s.

Cuidado!

Hay que añadir el mismo comentario que en la ascendente, si bien resulta más evidente y somos sensibles habitualmente a estas situaciones a causa del normal perjuicio que se causa.

• Efectos de las órdenes de movilidad funcional extraordinarias:

- Son de cumplimiento inmediato.
- Son siempre temporales.
- Son recurribles, en la medida en que se considere que traspasan los límites ya comentados
- Puede conllevar también otras modificaciones (horario, turnos,...) y si estas otras son sustanciales, toda la decisión de la empresa ha de someterse a la dinámica de las modificaciones sustanciales
- El art. 39.3 del ET señala que se tendrá derecho "... a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice,..." , por lo que pueden tener efectos económicos tanto en el salario base o salario de calificación como cuando alguno de los complementos salariales que percibimos está en función de circunstancias concretas referidas al trabajo realizado (comisiones, nocturnidad, tóxicos, incentivos o primas,...); al cambiar esas concretas circunstancias, la legislación general -art. 26.2 del

ET dice que tales complementos no son consolidables- otorga a la empresa la facultad de alterar también esos complementos, salvo que el convenio o costumbre establezcan lo contrario.

Las Modificaciones Sustanciales, en materia de Movilidad funcional:

Por exclusión, el ET entiende que existe esta clase -en cuanto a la movilidad funcional se refiere- cuando el empresario trata de tomar medidas que traspasan los límites de la movilidad funcional ordinaria y los de la extraordinaria (todo el art. 39). Así lo establece el art. 41.1.f, al decir que *"Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: ... f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley."*

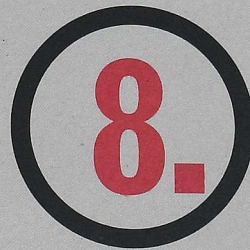
De hecho, también el mismo art. 39, en su punto 5, señala expresamente que *"El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para la modificación de las condiciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a*

tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.", por lo que nos remite directamente al art. 41.

Dado que el art. 41 el ET engloba todos los supuestos de modificaciones sustanciales posibles y establece idénticas normas para todas ellas (modificaciones relativas a las tareas, al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo y a las retribuciones por el trabajo), veremos también lo referido a la Movilidad Funcional cuando sea sustancial en el material específico dedicado a las Modificaciones de las Condiciones de Trabajo en general: sus causas, cuando son individuales o colectivas, el procedimiento que debe seguir la empresa y, por último, sus efectos.

Recordemos finalmente que, además de poder recurrir ante los juzgados de lo social las decisiones empresariales que puedan perjudicarnos - siempre que sean ilegales-, también podemos denunciarlo ante la inspección de trabajo y, en algunos de ellos, incluso ante los correspondientes juzgados competentes en materia penal. El Código Penal establece como delitos conductas abusivas sobre las condiciones laborales en general: imponer mediante abuso o engaño condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos reconocidos por ley, convenio colectivo o contrato individual; o mantenerlas cuando hubieran sido impuestas por otro.

ejercicios



La Movilidad
Funcional.

CUESTIONARIO

- 1.- ¿CUALES SON LAS EXCEPCIONES LEGALES DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 2.- ¿CUALES SON LOS SISTEMAS DE CLASIFICACION PROFESIONAL?
- 3.- ¿CUALES SON LAS CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 4.- ¿EL CONVENIO PUEDE AFECTAR A LA MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 5.- ¿SON RECURRIBLES LAS ORDENES DE MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 6.- ¿SE PUEDE RECLAMAR EL ASCENSO DE CATEGORIA EN ALGUN CASO DE MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 7.- ¿SE PUEDE RECLAMAR EL ASCENSO DE CATEGORIA EN ALGUN CASO DE MOVILIDAD FUNCIONAL?
- 8.- ¿QUE PODEMOS HACER EN EL CASO DE QUE ESTEMOS EN DESACUERDO CON CON LA MOVILIDAD FUNCIONAL QUE NOS QUIERAN APLICAR?