

Indicaciones para la solución de supuestos relativos a movilidad funcional

Para la correcta solución de los supuestos prácticos relativos a movilidad funcional resulta imprescindible conocer el régimen jurídico en materia de movilidad funcional contenido en el artículo 39 del E.T., para lo que se invita al alumno a que estudie y repase en profundidad el tema del Manual relativo a esta cuestión.

Cuestiones que deben plantearse los alumnos para proporcionar soluciones a estos casos:

- 1.- ¿Cuáles son los límites dentro de los que se mueve el empresario a la hora de imponer unilateralmente un cambio de funciones?
- 2.- ¿Cuál es el concepto legal de *grupo profesional* y de *categoría profesional equivalente*?
- 3.- ¿Puede renunciar el trabajador a los límites legales a la movilidad funcional unilateral a instancias del empresario?
- 4.- ¿Puede el empresario, mediante acuerdos contenidos en los contratos de trabajo, renunciar a efectuar cambios en las funciones asignadas a sus trabajadores?
- 5.- ¿Qué consecuencias entraña para la movilidad funcional el que el puesto a cubrir requiera titulación y el trabajador no la posea? Distinga entre títulos exigidos por leyes y los títulos exigidos por convenios colectivos.
- 6.- ¿Cuáles son las consecuencias derivadas de desempeñar funciones distintas a las inicialmente contratadas? Distinga entre funciones superiores e inferiores. Tenga en cuenta los condicionantes que contempla la normativa para que se produzcan dichas consecuencias.
- 7.- ¿Qué supone la consolidación de los complementos salariales? ¿Qué complementos son consolidables y cuáles no?
- 8.- Distinga entre un cambio exclusivamente de funciones, y cambios de funciones que implican además otros cambios en las condiciones de trabajo que se venían disfrutando por parte del trabajador.

CASOS SOBRE MOVILIDAD Y MODIFICACIÓN

SUPUESTO 1.- Una empresa de instalación de aire acondicionado, que posee un único centro de trabajo en el que prestan servicios 18 trabajadores, se encuentra con los siguientes problemas organizativos y decide tomar determinadas decisiones sobre el particular.

A.- Visto que en los meses de verano es donde se concentra la demanda de sus servicios, decide suprimir la jornada continua de la que venían disfrutando sus trabajadores en época estival en virtud de lo establecido en el convenio colectivo extraestatutario vigente en la empresa.

- a) ¿Puede el empresario adoptar esta medida? ¿Cómo debería proceder?
- b) ¿Qué posibilidades de actuación tendrían los trabajadores afectados en caso de no estar de acuerdo?

B.- Puesto que dos de los tres auxiliares administrativos se encuentran desde hace dos días de baja por enfermedad, y ante la proximidad de la fecha límite de presentación de los documentos de liquidación del IVA, ordena a su secretaria de dirección que colabore en la preparación de esa documentación.

- a) ¿Es legítimo ese cambio de funciones?
- b) ¿Qué posibilidades de actuación tendría la trabajadora en caso de no estar de acuerdo?
- c) ¿Tendría derecho la trabajadora a seguir cobrando el plus de idiomas que venía percibiendo?

C.- La empresa, radicada en Valencia, ha recibido este año un importante encargo para instalar la climatización de un enorme complejo hotelero situado en Marbella. Necesita a estos efectos que 18 de sus trabajadores desarrollen sus actividades en la indicada población durante los próximos seis meses.

- a) ¿Es legítima esta decisión? ¿Qué derechos asisten a los trabajadores afectados?
- b) Suponga que en la empresa es relativamente frecuente la existencia de este tipo de encargos. De hecho, cuatro de los trabajadores (el capataz y tres montadores) forman el equipo que habitualmente los atiende. Como consecuencia de ello, antes de iniciar el trabajo de Marbella, estos cuatro trabajadores estuvieron trabajando cinco meses en Palma de Mallorca el año pasado y el anterior dos meses en Estepona. ¿Cómo incidiría esta circunstancia en la respuesta del supuesto?

SUPUESTO 2.- Determine si es modificación sustancial o no y, en su caso, si hay causa para ello y qué consecuencias tiene para el trabajador:

1.- María, con categoría de cocinera en cuyo contrato se pactó que la trabajadora, independientemente de los trabajos a realizar para la categoría laboral asignada llevaría a cabo, además, las funciones de limpieza en general. A partir de una fecha comenzó a realizar sólo funciones de limpieza, sin volver a realizar funciones de cocinera, que ahora las realiza la antigua ayudante de cocina. Todo ello viene motivado, según la empresa, por la necesidad de mejorar la situación de la empresa, a través de una más adecuada organización, a fin de favorecer su posición competitiva en el mercado y a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2.- Un concesionario de coches de Málaga decide suprimir la jornada intensiva acordada con lo representantes de los trabajadores para época estival. La medida afecta a los 15 trabajadores de la empresa. Para ello alega la necesidad de adecuarse al mercado, siendo en verano cuando la empresa recibe mayor demanda de sus servicios de ventas y reparaciones, sin que en el resto de las empresas del sector exista la jornada continuada.

3.- Por necesidades organizativas, la empresa ABC ha decidido cambiar de forma permanente las funciones de Sergio, ordenándole la realización de funciones correspondientes a una categoría equivalente.

4.- Una empresa ha impuesto a sus trabajadores una modificación consistente en entrar media hora más tarde al trabajo saliendo media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano.

5.- Como consecuencia de la reducción de la contrata de limpieza que una empresa de servicios tiene adjudicada con la Universidad, la empresa ha decidido reducir la jornada (con consecuente reducción de salario) de quienes están adscritos a dicha contrata. Asimismo, la empresa ha decidido reducir la jornada y salario de otros trabajadores que no están prestando sus servicios de limpieza para la Universidad.

6.- Eugenia fue contratada en septiembre de 2006 con un contrato eventual de 6 meses de duración para realizar funciones de limpiadora, realizando una jornada diaria de 6 horas y percibiendo 500 € mensuales. En enero de 2007, antes de que llegase a su término aquél contrato, firma un nuevo contrato, esta vez en prácticas, para realizar funciones de contable, con una jornada de 4,5 horas y un salario de 400 €.

SUPUESTO 3.-

1.- La compañía de líneas aéreas SAB, que cuenta con una plantilla total de 570 trabajadores, ha experimentado una drástica reducción del número de viajeros en los últimos meses, tras los acontecimientos del 11 de septiembre pasado. Por este motivo ha decidido adoptar las siguientes medidas:

1.1.- Reducir el número de vuelos acomodando la plantilla, tanto de personal de vuelo como de tierra, a las nuevas necesidades de la empresa. En concreto la medida ha significado la extinción del contrato a 9 de los 50 pilotos de la compañía, así como a 19 de los 190 auxiliares de vuelo y 70 de los 330 trabajadores de tierra.

1.2.- Ordenar que los técnicos de mantenimiento de aeronaves que venían prestando sus servicios de forma permanente en el aeropuerto de Zaragoza (en la actualidad, un total de 5) se incorporen al de Barcelona, al haberse suprimido los vuelos que operaban desde Zaragoza. De este modo sólo permanecerá en Zaragoza el personal administrativo necesario para atender la oficina de la compañía en dicho aeropuerto.

Entre los trabajadores afectados por la decisión empresarial se encuentra Ramón P.T., elegido como representante de personal en las últimas elecciones celebradas en su centro de trabajo

1.3.- Al haberse extinguido el contrato de trabajo de los dos Jefes de equipo (pertenecientes al grupo profesional I) que la empresa mantenía en el aeropuerto de Valencia, y mientras se completa la adecuada redistribución de recursos humanos de la empresa, se encomienda a dos de los Oficiales de primera (pertenecientes al grupo profesional II) la realización de las funciones correspondientes a la categoría profesional de Jefe de equipo.

En esta situación permanecen los trabajadores tras siete meses desde que se dio la orden de asunción de nuevas funciones.

En el convenio colectivo aplicable se establece un sistema de provisión de vacantes mediante el sistema de promoción interna en el que se valoran, exclusivamente, los méritos de los aspirantes a la vacante.

Por lo demás, la retribución mensual de los distintos grupos queda fijada, en dicho convenio, como sigue:

Grupo I		Grupo II	
Salario Base:	1.500 €	Salario Base:	1.000 €
Plus Convenio:	100 €	Plus Convenio:	80 €
Prima de responsabilidad:	600 €	Sin derecho a prima de responsabilidad	
	Sin derecho a plus de nocturnidad	Plus de nocturnidad:	500 €

1.4.- Con objeto de lograr la máxima eficiencia de los recursos humanos, se ha decidido que los 60 administrativos encargados de la atención al público en las distintas dependencias de la empresa pasen a realizar una jornada partida, frente a la jornada continua que se había acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el convenio colectivo extraestatutario vigente para los años 2001-2002.

Entre los afectados por esta medida se encuentran:

Francisco P, quien venía haciéndose cargo de su padre, enfermo y de avanzada edad, por las tardes.

Rosa O. T., quien dedicaba dos tardes a la semana a atender a ancianos como voluntario social en una ONG.

Cuestiones:

- a.- ¿Tendría la empresa fundamento para adoptar legalmente las distintas medidas anteriormente señaladas?
- b.- ¿Qué procedimiento deberá/debió seguir, en cada caso, para implantarlas?
- c.- ¿Qué derechos tendrán los trabajadores afectados por las distintas medidas?

SUPUESTO 4.- Un trabajador viene prestando sus servicios como jefe de cocina en un centro de una cadena de restaurantes, por lo que percibe un salario base de 1.600 €, un complemento de responsabilidad de 200€, un plus por manipulación de alimentos de 50€, percibiendo 60€ en concepto de antigüedad. Como consecuencia del cierre temporal del mismo por reformas tras un incendio, se ordena el traslado del cocinero a otro restaurante durante el tiempo que duren las reformas (aproximadamente un mes) como segundo cocinero. Para ese puesto las retribuciones previstas son: salario base, 1300 €; plus por manipulación de alimentos, 50€; plus de jornada partida, 50€.

Cuestiones:

- a.- ¿Resultaría ajustada a derecho la decisión empresarial?
- b.- ¿Cuál será el salario a percibir por este trabajador mientras ocupa el puesto de segundo cocinero?

SUPUESTO 5.- Vicente, con amplios conocimientos en informática, trabaja como Fotógrafo en una revista de publicación semanal desde el 1 de enero de 1995.

Con ocasión de las vacaciones de la persona que trabaja como Programador Informático (un mes), la empresa ordenó a Enrique que lo sustituyera en la realización de sus funciones. A la empresa se le aplica el convenio colectivo nacional de prensa no diaria.

Cuestiones:

- a.- ¿Puede el empresario imponer unilateralmente la movilidad funcional a Enrique?

SUPUESTO 6.- Ricardo, quien únicamente cuenta con la ESO como titulación si bien posee amplios conocimientos en fotografía, trabaja como telefonista en una revista de publicación semanal desde el 1 de enero de 2000.

Como consecuencia de la inesperada dimisión del fotógrafo que trabaja para la revista, la empresa ordenó a Ricardo que lo sustituyera en la realización de sus funciones, lo cual viene haciendo desde hace 9 meses. A la empresa se le aplica el convenio colectivo nacional de prensa no diaria.

Cuestiones:

- a.- ¿Puede el empresario imponer unilateralmente la movilidad funcional a Ricardo?
- b.- ¿Qué derechos tendría este trabajador en esta situación?
- c.- Imagine que el convenio colectivo aplicable estableciese que los sistemas de promoción interna que dan derecho a los ascensos “se tendrán que llevar a cabo mediante la necesaria superación de unas pruebas de selección”. ¿Qué derechos tendría el trabajador

en este caso?

SUPUESTO 7.- Raquel, trabaja en un hotel con categoría de cocinera. En su contrato se pactó que la trabajadora, independientemente de los trabajos a realizar para la categoría laboral asignada, llevaría a cabo, además, las funciones de limpieza en general. A partir de enero de 2008, y sin recibir ningún tipo de explicación, pasó a realizar sólo funciones de limpieza, sin volver a realizar funciones de cocinera, que ahora las realiza la antigua ayudante de cocina.

Cuestiones:

a.- ¿Qué derecho tendría esta trabajadora?

b.- ¿Cuál sería su respuesta si el convenio colectivo aplicable a la empresa señalase que “...vistas las necesidades organizativas de la empresa, ésta podrá asignar al trabajador las funciones que estime oportunas, ya sea de forma temporal o permanente”.

SUPUESTOS SOBRE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1.- Victoria ha sido contratada, en enero de 2009, por una compañía teatral para que realice las actividades de promoción de las obras que misma vaya a realizar por las distintas ciudades españolas. El contrato se celebró en Barcelona, donde Victoria ha venido prestando sus servicios hasta la fecha. La pasada semana se comunicó a Victoria que debe desplazarse a Valencia, durante 21 días, período durante el cual la compañía va a representar su próxima obra.

- ¿En qué medida resulta de aplicación el art. 40 ET a este supuesto?

2.- Como consecuencia de la crisis económica, la compañía aérea Clickair ha visto cómo en 12 meses el número de viajeros que salen desde Valencia ha descendido en más de un 75% (un 50% desde todos los aeropuertos españoles), reduciéndose el volumen de beneficios anuales de la empresa, que de 65 millones de euros en 2007 ha pasado a 18 millones en 2008, si bien no ha entrado en pérdidas. Ante estas circunstancias, la empresa ha decidido eliminar Valencia como base operativa y concentrar sus operaciones en Barcelona, por lo que ha ordenado que todo el personal de mantenimiento pase a prestar sus servicios en Barcelona. Esta medida, que entró en vigor el 1 de marzo de 2009, ha afectado a 12 trabajadores de los 35 que la empresa tiene en Valencia. Clickair cuenta con una plantilla total de 250 trabajadores.

- ¿Resulta de aplicación el art. 40?

- ¿Existe un traslado o desplazamiento, o ninguna de las dos cosas?

- De existir traslado o desplazamiento: ¿habría causa para que el empresario adoptase esta medida? ¿Y si no se hubiese reducido el volumen de beneficios de la empresa?

- De existir traslado o desplazamiento: ¿qué procedimiento debería seguir el empresario?

- ¿Qué derechos tendría el trabajador? ¿Qué podrían hacer ante esta situación?

3.- Entre los trabajadores afectados por la orden de cambiarse al centro de trabajo de Barcelona se encuentra Rocío M., miembro del Comité de Empresa de la empresa en Valencia. En la medida en que otros trabajadores de clickair (personal de tierra) van a seguir prestando sus servicios en Valencia, Rocío se plantea si tiene derecho a permanecer también ella en Valencia.

4.- La empresa Ford de Almusafes, ante la difícil situación productiva y económica que atraviesa, está planteándose suspender temporalmente la actividad en la fábrica y trasladar a 1000 de sus trabajadores al centro que la empresa tiene en la Coruña.

- ¿Existe alguna posibilidad de que la Generalitat Valenciana suspendiese o anulase la orden de traslado?

5.- María, residente en Valencia, viene prestando servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene en Motilla del Palancar (a unos 150 km de Valencia). Por necesidades organizativas la empresa le ha solicitado que pase a trabajar al centro que la misma tiene en Requena (a unos 60 km de Motilla del Palancar y 90 km de Valencia)

- ¿Se aplicaría el art. 40 ET a este supuesto?

6.- Javier lleva trabajando desde hace 20 años en la empresa ABC, con sede en la Avda. de los Naranjos de Valencia. Recientemente la empresa ha notificado a sus trabajadores que traslada sus instalaciones al polígono de la Fuente del Jarro, en Paterna, situado a unos 15 km de Valencia. Javier, cuya jornada comienza a las 8 de la mañana, no posee vehículo propio.

- ¿Se aplicaría el art. 40 del ET a este supuesto?

7.- Como consecuencia de la informatización del centro de trabajo que la empresa MR tiene en Albacete, ésta ha ordenando a Carmen E., ingeniera informática, y cuyo centro de trabajo se encuentra en Valencia, a que se traslade durante seis meses a Albacete para supervisar el proceso de informatización. Carmen acaba de incorporarse al trabajo tras su baja por maternidad y se plantea si existiría algún modo para evitar acatar la orden empresarial, incluso, si hace falta, extinguiendo su contrato de trabajo.

8.- Víctor ha superado un proceso de selección para trabajar en la empresa NH. Antes de formalizar su contrato de trabajo, la empresa le exige que realice un curso de formación de 3 meses en Madrid, abonándole todos los gastos derivados del mismo. Una vez superado el cursillo la empresa le ha dicho que se incorpore al centro que la misma tiene en La Coruña.

- ¿Sería de aplicación el art. 40 ET en este caso?

9.- Carmen trabaja en una pequeña empresa de radiodiagnóstico, efectuando radiografías a los pacientes. Recientemente ha sabido que está embarazada y el equipo médico le ha desaconsejado que continúe desempeñando esa actividad.

- ¿Qué opciones tendría el empresario ante esta situación?

10.- Celia ha sido trasladada desde el centro de trabajo que la empresa posee en Valencia al de Zaragoza. Amparo, con quien ha contraído matrimonio recientemente, también es trabajadora de la misma empresa, siendo su centro el de Valencia. Al enterarse de que en Huesca la empresa tiene una vacante correspondiente a su categoría profesional, desea saber si podría hacer uso del derecho reconocido en el art. 40.3 del ET