

LA MOVILIDAD FUNCIONAL



Realizado por el Área de
Estudios Técnicos de Fetico
Fecha: 08/07/2021

CONFEDERACIÓN
SINDICAL INDEPENDIENTE

Fetico



AREA DE ESTUDIOS TÉCNICO

LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

A continuación, se exponen las clases de movilidad funcional que existen reguladas en el ordenamiento laboral jurídico español, si bien enfocaremos nuestro estudio de atención en la movilidad funcional horizontal denominada también polivalencia funcional.

1- CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL:

Atendiendo al art. 39 del ET se prevé tres tipos de movilidad funcional:

1- La movilidad funcional horizontal o interna:

- Es la movilidad que se produce dentro del mismo grupo profesional.
- No necesita justificación ni tiene un límite temporal.
- Esta movilidad se denomina también polivalencia funcional de los trabajadores. La polivalencia funcional, permite la realización por parte de un mismo trabajador de distintas funciones, siendo una figura beneficiosa para la organización de la empresa, toda vez que permite hacer frente a las distintas demandas de flexibilidad interna dentro de la empresa. Esta necesidad, surge principalmente por la falta de plantilla para cubrir categorías profesionales y la necesidad de exigir a los trabajadores funciones que van más allá de la categoría asignada.

En este sentido establece el Art. 22.4 del ET: “_Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.”

En este último párrafo del precepto se trata de los supuestos en los que el trabajador desempeña funciones correspondientes a otro grupo profesional o categoría profesional no equivalente, superior o inferior, sin dejar de desempeñar las propias del grupo o categoría que originaron su relación laboral. El problema que se plantea en estos casos es la retribución básica a la que tendrá derecho este trabajador. En este sentido, a falta de norma convencional o contractual más favorable al trabajador, habrá que aplicar las reglas generales, esto es, pagar en proporción al tiempo trabajado en cada uno de los grupos o categorías profesionales correspondientes.

- **¿Cuándo puede acordarse la polivalencia funcional?**

El cuándo se ha de formalizar este pacto. He de decir que este pacto se debe realizar entre empresa y trabajador, en el momento de iniciarse la relación

laboral, puesto que es aquí cuando se concreta la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, aunque nada impediría tampoco acordarse en cualquier momento de la relación laboral, pero lo más aconsejable es que se determine en el contrato de trabajo.

En caso de realizarse posteriormente, se debe redactar un acuerdo/cláusula adicional que recoja la polivalencia funcional. En este sentido, se recomienda que se especifique la distribución del tiempo de trabajo que se prestará para cada grupo (Por ejemplo: el 75% del tiempo en un grupo y el 25% en el otro. No resulta necesario detallar un horario).

- **Complemento salarial:** Es imprescindible recoger tanto en el acuerdo como en la cláusula adicional que si con motivo de la polivalencia funcional se establece un complemento salarial, le será de aplicación lo establecido en el artículo 26.3. del ET, toda vez que al tratarse de complementos salariales establecidos en función del trabajo específico realizado, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de una actividad profesional concreta, no teniendo carácter consolidable ni podrá considerarse como condición más beneficiosa.

2- **La movilidad funcional vertical o externa:**

- Es la movilidad que se produce fuera del grupo profesional o entre categorías no equivalentes, para realizar funciones de categoría superior o inferior.
- Para su aplicación es necesario alegar razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
- Es de carácter temporal, tiene como límite el tiempo imprescindible para hacer frente a las causas que la justifican. (Si tales funciones se realizan por más de 6 meses se debería reclamar la consolidación de esta categoría profesional, y estaríamos ante la movilidad funcional extraordinaria)
- El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.
- Dicha movilidad se encuentra regulada en el Art. 39.2 E.T.
En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u 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. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

- 3- **La movilidad funcional extraordinaria**, que es aquella que excede de los límites del artículo 39 del ET y que se configura como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, entrando en juego el art. 41 ET.

En este caso nos podemos encontrar con 2 tipos de movilidad funcional, la ascendente y la descendente:

- Movilidad funcional ascendente:

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u 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.

Esta garantía responde a la necesidad de mantener en los supuestos de movilidad funcional ascendente la equivalencia entre las prestaciones contractuales, evitando el enriquecimiento injusto que se produciría si un trabajo de más valor se pagase con un salario inferior. (STS, rec. 85/2010, de 19 de enero de 2011, ECLI:ES:TS:2011:1019).

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

- Movilidad funcional descendente:

En el caso de encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el apdo. 3, art. 39 ET, del ET dispone que en caso de movilidad funcional el trabajador tendrá «*derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen*».

Realizado por Área de Estudios Técnicos de FETICO

Fecha: 08/07/2021