

TEMA XXVIII

I. EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR

Para la concreción del trabajo que se obliga a realizar el trabajador para el empresario, los conceptos de clasificación profesional, categoría profesional y grupo profesional son de importancia capital, y configuran un verdadero **estatuto profesional del trabajador**.

La **clasificación profesional** consiste en asignar a cada trabajador la categoría profesional correspondiente a la función, que constituye el objeto del contrato y puede definirse como la especificación, con arreglo a una cualificación o categoría, de la actividad que constituye el objeto de contrato de trabajo.

La clasificación profesional, hace referencia a un colectivo o pluralidad de personas, normalmente al servicio de una empresa.

La categoría profesional, en cambio, hace referencia al trabajador individualmente considerado, en cuanto éste posee unos conocimientos que le facultan para realizar unas determinadas funciones, y que individualizan la posición que tiene dentro de la empresa.

La doctrina distingue tres consideraciones de la categoría profesional: la subjetiva, la objetiva y la convencional.

La categoría profesional subjetiva es la que tiene el trabajador por sí mismo y previa a la entrada al trabajo, definida por sus conocimientos experiencia y preparación, independientemente de las funciones concretas que desempeñe en la empresa.

La categoría profesional objetiva o real es la que se corresponde con las funciones o cometidos que realmente desempeña el trabajador en la empresa, de su cualificación profesional previa.

La categoría convencional es la pactada entre trabajador y empresario al tiempo de contratar.

La agrupación de categorías profesionales, por su cometido o actividad básica, forma el «Grupo Profesional», al que se define legalmente como «el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales titulaciones y contenido general de la prestación...».

Para el Estatuto de los Trabajadores, «por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo, previsto en el Convenio Colectivo, o, en su defecto, de aplicación en la Empresa...».

El acuerdo individual entre empresario y trabajador, determinando el contenido de la prestación laboral, es la categoría profesional inicial, pero la concreción de los a realizar por el trabajador pueden ser las propias de una categoría profesional propiamente dicha, o de un grupo profesional o incluso de un determinado nivel retributivo de los que fije el convenio colectivo; pero no cabe asignarle funciones que rebasen el concepto de grupo profesional o nivel retributivo del Convenio.

2. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Toda empresa que tenga una pluralidad de trabajadores, deberá tener un sistema de **Clasificación Profesional**,

que se establecerá «mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales».

Desaparece con la Reforma Laboral de 1994 toda alusión a las «normas reglamentarias laborales» que han sido, en la práctica, como derecho supletorio, las que, en general, establecían sistemas de clasificación profesional, ante el silencio de la contratación colectiva en esta materia.

La reforma estatutaria de la clasificación profesional camina en un doble sentido: la sustitución de la categoría profesional por el grupo profesional, como definidor de las concretas funciones a desempeñar por el trabajador, y el decidido propósito de eliminar la vigencia residual de Reglamentaciones y Ordenanzas como fuente de la relación laboral en general.

Objetivo, en todo caso, de la Reforma, es una considerable ampliación de las funciones a realizar por el trabajador en la empresa, como un factor más de flexibilización del mercado de trabajo.

II. LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA

1. LA FORMACIÓN Y PROFESIONAL

El Estatuto incluye a la «promoción y formación profesional en el trabajo» entre los derechos laborales básicos, que enumera el artículo 4.

Sin embargo, el desarrollo estatutario del artículo 23 es más bien parco, limitándose a decir que el trabajador tendrá derecho:

- «a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional»;
- «a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo»;
- defiere, a la contratación colectiva la concreción de los términos para el ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

El precepto legal trata en rigor tres materias distintas, aunque muy relacionadas: el permiso para exámenes, la preferencia para elegir turno de trabajo y la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional:

- **El permiso para exámenes** se establece, como derecho del trabajador, supeditado a que se trate de estudios que «se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional, lo que excluye cursos o actividades formativas que se realicen esporádicamente o tengan carácter eventual. No es necesario que el título académico o profesional, guarde relación con el puesto de trabajo que se desempeñe. El bien jurídico que aquí se protege es el desarrollo cultural o profesional del trabajador, no el interés del empresario.

Se trata de un permiso no retribuido (salvo pacto en convenio colectivo).

Ha de tratarse de estudios externos, lo que excluye actividades formativas incluidas en el contrato de trabajo.

- **El derecho de preferencia a elegir turno de trabajo**, se supedita a que exista este régimen de trabajo en la empresa, siendo indiferente que los turnos de trabajos sean fijos o rotativos.
- **El derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo** para asistir a cursos de formación

profesional, se condiciona a los supuestos en que la jornada laboral del trabajador coincida con el horario de clases, sin posibilidad de otras alternativas.

tanto el derecho de preferencia a elegir turno de trabajo, como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, no son derechos incondicionados, «pues no cabe supeditar la autonomía organizativa del empresario a la opción del trabajador en favor de determinado horario entre otros posibles».

2. LA PROMOCIÓN ECONÓMICA DEL TRABAJADOR

A diferencia de la promoción profesional a través del trabajo, la promoción económica del trabajador carece de respaldo constitucional.

El trabajador tiene derecho, en función del trabajo desarrollado, a una promoción económica «en los términos fijados en el convenio colectivo o contrato individual de trabajo», por tanto, sólo se tendrá derecho a incrementos salariales cuando así se establezca en convenio colectivo o contrato o pacto individual de trabajo.

La manifestación más evidente de promoción económica del trabajador, no unida a promociones profesionales, es el premio o **incremento por antigüedad**.

El premio de **antigüedad** es un incremento de la retribución a que tiene derecho el trabajador, por el mero transcurso del tiempo, de prestación de servicios a una empresa.

La concepción estatutaria de la promoción económica del trabajador, parece inspirarse en la necesidad de evitar que se produzcan grandes diferencias retributivas entre trabajadores del mismo o parecido cometido profesional.

En todo caso, la regulación estatutaria de la promoción económica lo es sin perjuicio de lo establecido en la contratación colectiva, sobre la que se hace descansar la regulación de las condiciones de trabajo.

El incremento por antigüedad, como toda promoción económica en general, sólo se producirá, en términos estatutarios, cuando este concepto retributivo u otros similares vengán reconocidos específicamente en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo. Es decir, cabe legalmente la prestación laboral sin derecho a premio de antigüedad u otra promoción económica.

La llamada «carrera profesional» del trabajador no siempre es posible en empresas de pequeñas dimensiones. La promoción puramente económica, periódica, compensa de alguna manera al trabajador la falta de expectativas profesionales.

III. ASCENSOS

El ascenso es la adquisición por el trabajador de una categoría o grupo profesional superior a la que anteriormente ostentaba.

El sistema de clasificación profesional puede establecerse en Convenio Colectivo o acuerdo colectivo entre empresa y representantes legales de los trabajadores, bien por medio de las típicas «categorías profesionales», bien por medio de «grupos profesionales».

De optarse por la clasificación por categorías profesionales, el ascenso supone, el ascenso del trabajador a una categoría profesional superior.

De optarse por un sistema de clasificación por grupos profesionales, el ascenso ha de implicar pasar el trabajador de un grupo profesional inferior a un grupo profesional superior.

Breve es, la regulación que de los ascensos hace el ETT: «Los ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán conforme a lo que se establezca en Convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario».

Más que a establecer una verdadera regulación de los ascensos, se limita el Estatuto a señalar unas reglas inspiradoras de los criterios que deben presidir el sistema de ascensos implantado en la empresa, remitiéndose, en su concreción, a la contratación colectiva.

La única regla imperativa, que hay que entender como de derecho necesario, es la prohibición de discriminación por razón de sexo, al decir que «los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo».

Otras discriminaciones por causas distintas al sexo, como raza, religión, etcétera, quedan amparadas en la prohibición general de discriminación del artículo 17 estatutario.

La regulación estatutaria lo que pretende evitar es que el empresario, en materia de ascensos, de categorías o grupos profesionales, incurra en manifiesta arbitrariedad; pero no dejan de tenerse en cuenta también «las facultades organizativas del empresario», que sólo quedarían limitadas cuando la limitación venga impuesta por lo establecido en Convenio Colectivo.

En definitiva, el Convenio Colectivo de aplicación deviene elemento fundamental y decisorio para discernir el derecho del trabajador al ascenso de categoría o grupo profesional.

IV. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

La regulación de los trabajos de superior e inferior categoría se desvincula, en la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, de la clasificación profesional, para contemplarla dentro de la movilidad funcional.

La movilidad funcional o cambio del puesto de trabajo en el seno de la empresa se reconoce como facultad del empresario, con la limitación de la pertenencia al grupo profesional.

Cabe pues «mover» al trabajador del puesto de trabajo que ocupa, para trasladarle a otro puesto, aún no correspondiente a su categoría profesional, siempre que el nuevo puesto de trabajo corresponda al grupo profesional.

Al componer el «grupo profesional» varias «categorías profesionales», es claro que el nuevo puesto asignado podrá corresponder a categoría **superior** o **inferior** a la previamente ostentada por el trabajador.

Podemos hablar de una facultad empresarial ordinaria, limitada por la pertenencia al grupo profesional o categorías equivalentes y de una facultad del empresario, extraordinaria, que le permite encomendar funciones, ni siquiera correspondientes al grupo profesional, cuando existieran razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible.

En todo caso, son garantías del trabajador las siguientes:

Con carácter general, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

- Cuando las funciones desempeñadas sean correspondientes a grupo o categoría **superior**, su

retribución será la que corresponda a las funciones que efectivamente realice.

- Si se le encomiendan trabajos correspondientes a grupo o categoría **inferiores** al que tiene asignado, mantendrá la retribución de origen. En este supuesto, el cambio de funciones deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.
- Si la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes lo fuera por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso que consolide el grupo o categorías de la función desempeñada, si a ello no obra lo dispuesto en Convenio Colectivo.

el desempeño de trabajos superiores por tiempo superior a los períodos que se indican (6 u 8 meses) faculta al trabajador para solicitar el ascenso de grupo o categoría profesional, pero esto sólo se producirá si no hay previsto en Convenio Colectivo un sistema de ascensos o de provisión de vacantes. En caso contrario, el derecho del trabajador queda reducido a obtener las diferencias salariales que correspondan.

TEMA XXIX

I. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO. LOS DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

1. CONTENIDO DEL CONTRATO

El contrato de trabajo, crea la relación laboral, generando derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes de la relación jurídica nacida del contrato.

La obligación fundamental y básica del trabajador es la de trabajar, que es una prestación de hacer, como obligación principal del empresario es la de remunerar el trabajo, que es una prestación de dar. Pero junto a estas prestaciones básicas del contrato, la ejecución del contrato de trabajo conlleva muchas otras obligaciones, que podemos considerar accesorias de las principales e inseparables de éstas.

Así, «el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido»; pero el trabajo «convenido» no es simplemente realizar la prestación laboral, sino el de trabajar de determinada manera, con determinadas «condiciones de trabajo»: durante cierto tiempo, en determinado lugar, con determinado salario, etc.

La determinación de estas condiciones de trabajo, no queda exclusivamente abandonada a la libre voluntad de las partes; también viene legalmente determinada, imponiéndose a la voluntad de las partes, como consecuencia de la intervención del Estado en las relaciones laborales, cuya manifestación vigente más importante es el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto regula las condiciones de trabajo, que tienen el carácter de mínimas e ineludibles y que, pueden ser mejoradas por el libre acuerdo de las partes, expresado en el contrato.

2. LOS DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

a) Los derechos laborales básicos

El Estatuto enumera en su artículo 4º los derechos laborales «básicos» del trabajador; y en el artículo 5º, los «deberes laborales básicos» de los mismos, que, configuran derechos también «básicos» para el empresario.

se categorizan como básicos, ciertos, no todos, derechos y deberes laborales, a los que el legislador quiere dar más importancia y trascendencia que a otros.

la gran mayoría de los derechos básicos enumerados en el artículo 4º, son reflejo de preceptos constitucionales. En este sentido son derechos de los trabajadores cuasi constitucionales.

El artículo 4º, hace una doble enumeración de derechos laborales: en el número 1 del artículo menciona derechos que califica de «básicos», que son los siguientes:

- trabajo y libre elección de profesión u oficio;
- libre sindicación;
- negociación colectiva;
- adopción de medidas de conflicto colectivo;
- huelga;
- reunión;
- participación en la empresa.

Todos y cada uno de los derechos «básicos» de los trabajadores que enumera el número 1 del artículo 4º son, casi exacta reproducción de preceptos constitucionales, que, de esta manera, se proyectan en el ámbito de las relaciones laborales.

El número 2 de este artículo, hace relación de derechos laborales, a los que ya no califica de «básicos», y que son los siguientes:

- a la ocupación efectiva;
- a la formación y promoción profesional en el trabajo;
- a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, afiliación, etc;
- a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene;
- al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad;
- a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida;
- al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Si no con tanta intensidad, no dejan de tener también estos derechos laborales, anclaje constitucional.

El apoyo constitucional categoriza especialmente a los derechos enunciados en el artículo 4 estatutario como de mayor importancia, frente a otros también regulados en el Estatuto, que serían derechos comunes u ordinarios, nacidos del contrato de trabajo.

b) Deberes laborales básicos

Según el artículo 5º ETT, los trabajadores tienen como deberes básicos:

- cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia;
- observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;
- cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas;
- no concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en esta ley;
- contribuir a la mejora de la productividad;
- cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

El Estatuto, no solamente enuncia y regula los derechos de los trabajadores, sino también los deberes de éstos, entre los que selecciona a unos pocos, para categorizarlos como «básicos» o más importantes.

En todo caso, son válidos para estos deberes laborales básicos las consideraciones realizadas al tratar los

derechos laborales igualmente básicos.

II. DERECHOS DEL EMPRESARIO DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

los derechos reconocidos al empresario por la legislación laboral tienen una sustancial diferencia con los derechos que se reconocen a los trabajadores: Si los del empresario pueden o no ser ejercitados a libre voluntad de éste, los de los trabajadores son indisponibles e irrenunciables.

1. DERECHO A LA ATRIBUCIÓN DE LOS FRUTOS DEL TRABAJO, CON ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LOS INVENTOS DEL TRABAJADOR

a) Derecho a la atribución de los frutos del trabajador

El derecho más elemental del empresario, es el derecho de apropiarse o atribuirse los frutos del trabajo producidos por el trabajador.

El trabajo que realiza el trabajador es por «cuenta ajena» y el trabajo que se contrata y presta por el trabajador es un trabajo directa o indirectamente productivo, susceptible de producir un resultado valioso que es el fruto del trabajo.

es éste el primer derecho del empresario, que sin necesidad de reconocimiento expreso en los textos legales, está implícito y unido a conceptos tan elementales en Derecho del Trabajo como contrato de trabajo, relación laboral y el propio de empresario y trabajador

b) Especial consideración de los inventos del trabajador

El derecho del empresario a la atribución de los frutos del trabajo quiebra, en cierta manera, cuando el resultado del trabajo es una invención del trabajador producida en el curso de su relación con el empresario.

Las invenciones que el trabajador puede realizar durante el desarrollo de la actividad laboral, son evidentemente resultados útiles o valiosos del trabajo, que en principio podía atribuirse el empresario.

Pero no es menos cierto que estas invenciones laborales no son el resultado útil normal del trabajo que se contrata, sino que, en ocasiones, tienen una importancia económica que rebasa, con mucho, los resultados previstos de la utilidad patrimonial del trabajo, siendo un resultado útil excepcional.

La excepcionalidad de las «invenciones laborales» justifican un tratamiento legal distinto que actualmente se prevé en la Ley 8/1986, de Patentes.

La Ley de Patentes, distingue entre: **invenciones de servicio, invenciones de explotación e invenciones libres:**

- **Invenciones de servicio:** Son «las realizadas por el trabajador durante la vigencia de su contrato de trabajo, y son fruto de una actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva del objeto del propio contrato de trabajo».

Esta clase de invenciones son típicas de contratos de investigación, y la invención si se produce es el resultado útil normal y previsto, por lo que las invenciones de servicio «pertenecen al empresario» y únicamente en aquellos supuestos en que «la aportación personal del trabajador al invento y la importancia del mismo para la empresa excedan de manera evidente del contenido explícito o implícito del contrato», tendrá derecho el inventor a una cantidad complementaria, que se fijará de común acuerdo por las partes y en su defecto se señalará por el juez.

- **Las invenciones de explotación:** son «aquellas que realiza el trabajador en relación con su actividad profesional en la empresa, pero en cuya obtención hubieran influido predominantemente conocimientos adquiridos dentro de la empresa o la utilización de medios proporcionados por ésta».

En este supuesto, el invento pertenece al trabajador, pero el empresario tiene derecho a «asumir la titularidad de la invención o reservarse el derecho de utilización de la misma, dando al trabajador una compensación económica justa, sobre cuya cuantía, de no haber acuerdo, decidirá el juez.

Tanto en este supuesto como en el caso de las invenciones de servicio, el trabajador está obligado a informar adecuadamente al empresario, mediante comunicación escrita, para que éste pueda ejercitar sus derechos y, de no hacerlo, perderá los derechos que se reconocen al trabajador.

- **Inventos libres:** Son las que puede realizar el trabajador, que no estén incluidas en los dos supuestos anteriores: de servicio y de explotación. Esta última clase de inventos son debidas al talento e inventiva personales del trabajador, y por ello pertenecen a éste, sin ningún derecho del empresario.

2. EL PODER DE DIRECCIÓN Y SUS MANIFESTACIONES. EL PODER REGLAMENTARIO

a) El poder de dirección

El poder de dirección puede definirse como la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestación del trabajo; o como un poder de ordenación de las prestaciones laborales. La titularidad de este poder corresponde al empresario, pero éste puede ejercerlo, ya directamente o a través de otras personas en las que delegue, supuesto, en todo caso, necesario cuando el empresario es una persona jurídica.

El poder de dirección del empresario tiene su reconocimiento legal en el propio concepto que de contrato de trabajo da el Estatuto de los Trabajadores, al decir que los servicios que presta el trabajador lo son «dentro del ámbito de organización y dirección de (el) empresario».

El Estatuto, también consigna como deber básico del trabajador «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas». poder de dirección del empresario y deber de obediencia del trabajador son dos caras de la misma moneda.

El ejercicio del poder de dirección ha de ajustarse, en todo caso, a los condicionamientos que vienen impuestos por la legislación laboral. El «ejercicio regular» de las facultades directivas a que alude el Estatuto de los Trabajadores, hace referencia a un ejercicio correcto y ajustado a derecho, que en ningún caso rebase estos límites que vienen dados, básicamente, por el obligado respeto a los derechos que se reconocen al trabajador.

b) El poder reglamentario

El contenido de este poder es muy amplio y variado, pudiéndose destacar como manifestaciones del mismo:

- la facultad de dictar reglamentos, instrucciones u órdenes generales dirigidas a todos o a una pluralidad de trabajadores;
- la facultad de dar órdenes particulares a cada trabajador o grupo de trabajadores;
- la facultad de controlar la ejecución del trabajo: «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana, y teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos en su caso»;

- la facultad de organización de la empresa. Esta facultad integra el contenido del llamado en la doctrina «ius variandi».

Ahora bien, el poder de dirección no es ilimitado; su ejercicio ha de someterse a determinados límites. Así el ejercicio del poder de dirección se halla condicionado:

- por el principio de «no discriminación» en las relaciones laborales;
- por la necesidad de que las órdenes e instrucciones sean legítimas;
- por el necesario respeto a la dignidad del trabajador, que implica la prohibición de decisiones intemperantes, abusivas y vejatorias, y
- por el ámbito estrictamente laboral, a donde se circunscribe el ejercicio de este poder de dirección, que en modo alguno puede extenderse a la conducta privada del trabajador.

3. EL PODER DISCIPLINARIO

La potestad disciplinaria del empresario es derivación de la potestad de dirección, y tiene su fundamento en el contrato de trabajo.

Podemos definir el poder disciplinario como la facultad reconocida al acreedor de trabajo, por la que éste, dentro de los límites legal o contractualmente señalados y con las garantías formalmente establecidas, puede imponer determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por relación laboral, cuando se den los supuestos determinantes de aquéllos.

según el ETT:

- Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimiento laborales.
- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.
- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Se reconoce el poder sancionador, pero no de manera absoluta o arbitraria. El propio Estatuto establece, como condicionantes del ejercicio del poder disciplinario, dos fundamentales: 1) la sanción de Es faltas graves y muy graves ha de comunicarse por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, y 2) no caben sanciones que consistan en disminución de vacaciones o descansos, ni las multas de haber, es decir, la sola privación de salario, que sí se admite, en cambio, cuando va acompañada de modo simultáneo de suspensión de trabajo.

Los «incumplimientos laborales» de que habla el Estatuto se sancionarán de acuerdo con una graduación de faltas y de las correspondientes sanciones, que no menciona, remitiéndose a lo establecido en las disposiciones legales o convenios colectivos aplicables. Los convenios colectivos pueden incluir en sus cláusulas esta materia disciplinaria; pueden contener un listado de faltas y de las correspondientes sanciones, en cuyo caso habrá que atenerse prioritariamente a este contenido convencional.

En caso de que el presunto infractor fuera miembro del Comité de empresa o delegado de personal el Estatuto, prevé «la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal».

• EL «IUS VARIANDI» Y SUS LIMITACIONES

a) El «ius variandi»

El «ius variandi» del empresario es una facultad que puede definirse como la facultad que tiene el empresario de variar o modificar, dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo; de alterar, unilateralmente, los límites de la prestación laboral, adaptando ésta a los cambios estructurales u organizativos de la empresa.

Esta facultad puede afectar ya al objeto, ya al lugar, ya al tiempo de realizar la actividad del trabajador.

Parece razonable reconocer al empresario ciertas facultades de modificar la forma y el modo de realizar las prestaciones que le son debidas por virtud del contrato; pero como quiera que el ejercicio de esta potestad incide de modo muy directo sobre la persona del trabajador, pero, resulta igualmente razonable arbitrar determinadas garantías en favor de éste.

El ETT distingue entre condiciones de trabajo «**sustanciales**» y «**no sustanciales**».

«Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley».

condiciones «no sustanciales» de trabajo, serán todas las demás a los que el Estatuto no otorga la cualidad de «sustanciales».

El «ius variandi» se reconoce incondicionadamente al empresario respecto de las condiciones de trabajo «no sustanciales», cuya modificación puede adoptar unilateralmente y sin procedimiento alguno.

Por el contrato, la facultad empresarial de modificar las condiciones sustanciales de trabajo, no es facultad discrecional, sino reglada.

b) Limitaciones al «ius variandi»

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

«La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo».

La decisión del empresario ha de ser causal y ampararse en alguna de las razones de variada índole, que van desde las de tipo económico a causas tecnológicas, pasando por necesidades de organización o de producción.

Se entenderá que concurren dichas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa, favoreciendo su posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo adoptada por el empresario puede ser de carácter **individual o colectivo**.

«Se consideran de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de que disfrutaban los trabajadores a título individual, en tanto que se consideran de carácter colectivo las modificaciones de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores, en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral de empresario de efectos colectivos».

El acuerdo empresarial de modificar las condiciones sustanciales de trabajo debe seguir un procedimiento distinto, según que se trate de modificaciones de carácter **individual o colectivo**.

a) Modificaciones sustanciales de carácter individual

Si la modificación afecta a las condiciones que disfruta el trabajador a título individual, y a las que se asimilan, los requisitos que condicionan la validez de la decisión del empresario se reducen a la simple notificación de este acuerdo al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una «antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

frente a este acuerdo del empresario el trabajador que se sienta perjudicado tiene dos opciones: bien rescindir su contrato, cuando la modificación lo sea en materia de jornada, horario de trabajo o turnos, percibiendo una indemnización de veinte días de salario, por año de servicio; o bien, impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción laboral.

b) Modificaciones sustanciales de carácter colectivo

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. El período de consultas, puede terminar con acuerdo o sin acuerdo.

De conseguir acuerdo, éste requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere; y ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a la rescisión indemnizada de sus contratos de trabajo.

De no haber acuerdo, la decisión que adopte el empresario será ejecutiva transcurrido el plazo de treinta días, y contra ella podrán reclamar los trabajadores ante la jurisdicción laboral, por vía de conflicto colectivo.

5. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

a) Movilidad funcional

La movilidad funcional hace relación a la clase de trabajo que el trabajador está obligado a prestar por el contrato.

La movilidad funcional «en el seno de la empresa» implica que el empresario puede encomendar al trabajador funciones o trabajos distintos a los que son propios de su categoría profesional.

A la vista de la regulación estatutaria cabe distinguir tres clases o niveles de movilidad funcional.

- La que se produce dentro del más amplio concepto de grupo profesional, o, de «categorías profesionales equivalentes», que es el supuesto normal de movilidad funcional. Esta clase de movilidad no tendrá otras limitaciones para el empresario que las que vengan exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia

al grupo profesional.

- La movilidad funcional que rebasa las funciones correspondientes al «grupo profesional» o «categorías equivalentes». Esta modalidad de movilidad funcional sólo podrá adoptarla el empresario «cuando existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención...».
- Y la movilidad que suponga cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en los dos supuestos anteriores. Su adopción por el empresario requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

b) Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el cambio o modificación del lugar donde se realiza la prestación laboral y comprende dos conceptos distintos: el **traslado** y el **desplazamiento**.

El **traslado** implica la existencia de al menos dos centros de trabajo de la misma empresa y tiene una connotación definitiva. El **desplazamiento** no supone la existencia de más de un centro de trabajo, y tiene una connotación de temporalidad. En ambos supuestos se da un cambio de puesto de trabajo y, además, un cambio del lugar de residencia.

Es principio general que «la empresa puede modificar el lugar en que se presta el trabajo de modo definitivo o temporal, condicionada esta decisión a que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen».

el ejercicio de este «ius variandi» empresarial se somete a requisitos distintos, según que se trate de traslado o desplazamiento:

1) Régimen jurídico de traslados

Si se trata de **traslado**, que exija cambio de residencia, que puede, a su vez, ser de carácter individual o colectivo:

a) traslado individual.

Notificado el traslado, el trabajador tiene derecho a optar: entre aceptarlo, percibiendo, en este caso, una compensación por gastos, que comprende también los de los familiares a su cargo; o extinguir su contrato de trabajo, percibiendo veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

El trabajador que no haya optado por la extinción de su contrato y, se muestre disconforme con la decisión empresarial, tiene abierta la vía de impugnación ante la jurisdicción competente.

El acuerdo de traslado es ejecutivo, transcurrido el período de treinta días desde la notificación.

b) traslado de carácter colectivo

es preceptivo abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con carácter previo a la toma de decisión del empresario.

Tanto la apertura como la conclusión de este período de consultas deberán ser notificadas a la Autoridad laboral para el **mero** conocimiento por ésta de las posiciones de las partes.

Finalizado el período de consultas, el empresario tomará y comunicará su decisión sobre el traslado colectivo,

que no tendrá ejecutividad hasta transcurridos al menos treinta días desde la notificación.

la intervención de la Autoridad laboral, se limita a la «paralización de la ejecutividad del traslado, por un período de tiempo que en ningún caso podrá ser superior a seis meses», y siempre que «las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen».

Contra la decisión final del empresario se podrá reclamar en conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral competente.

2) Régimen de desplazamientos

Cuando el desplazamiento, que exija que el trabajador resida en población distinta a la de su domicilio habitual, fuera de duración superior a tres meses, éste deberá ser **informado** con una antelación, que no podrá ser inferior a **cinco días laborables**.

Los desplazamientos que, en un período de tres años, excedan de doce meses, tendrán a todos los efectos el tratamiento previsto para los traslados.

En los desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

La orden de desplazamiento, puede ser impugnada como no justificada por el trabajador discrepante ante la jurisdicción laboral.

Quedan al margen de la regulación estatutaria muchos casos de desplazamiento temporal: los inferiores a tres meses y los habituales que no exijan cambio de residencia. Del texto legal parece desprenderse que esta clase de desplazamientos no contemplados, no están sujetos a requisito adicional alguno y entran en el contenido normal del «ius variandi» del empresario.

tanto en casos de traslado como de desplazamiento, los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

Dcho. Del Trabajo pág. 64