

# A MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA EN GALICIA



CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS

# A MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA EN GALICIA

**Jaime Cabeza Pereiro  
Lourdes Mella Méndez  
Fátima García Rodríguez**



**CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS**

*Edita:*  
CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS  
Algalia de Abaixo, 24  
Tel: 981 541 601  
Fax: 981 541 610  
E-mail: [cgrl@ctv.es](mailto:cgrl@ctv.es)  
15704 Santiago de Compostela

*Realiza:*  
Difux, S.L.

*Depósito Legal:* C-2135-01

# PRESENTACIÓN

O pleno do Consello Galego de Relacións Laborais, constituído como órgano de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais, como órgano consultivo e asesor da Comunidade Autónoma nas materias relativas a súa política laboral e, en cumprimento do disposto na súa Lei de creación, en canto a súa función de “elaborar e remitir a iniciativa propia, estudos e informes a Xunta de Galicia”, decidiu en sesión ordinaria, a elaboración dun estudio sobre a mobilidade funcional e xeográfica dos traballadores galegos.

A finalidade deste traballo é, por unha banda, coñece-la regulación legal, convencional e xurisprudencial desta materia, co obxecto de que os axentes sociais galegos, en particular, e a sociedade en xeral, poidan sacar proveito dos seus contidos, mellorando e enriquecendo a negociación colectiva.

Por outra banda, foi interese deste Pleno abordar-lo tema dende un punto de vista sociolóxico, tratando de coñece-la disposición dos traballadores galegos ante a mobilidade, así como as repercusións que na súa vida laboral e persoal lles orixina.

Sobre esta segunda parte apúntanse no estudio unhas liñas xenéricas, quedando pendente a elaboración dun estudio de mercado que permita coñecer e afondar sobre a realidade social.

Para garanti-la consecución deste fin, contamos cun equipo de autores de recoñecido prestixio, coordinados polo Catedrático de Dereito do Traballo D. Jaime Cabeza Pereiro, ó que unha vez máis dende o Consello lle agradecemos a súa colaboración.

Dende estas liñas, avogo porque este traballo sexa de interese para tódolos traballadores e traballadoras de Galicia.

*Teresa Pedrosa Silva*  
Presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais



## PROLOGO

Fai aproximadamente un ano que o Consello Galego de Relacións Laborais me confiou a tarefa de coordinar un estudio sobre a mobilidade laboral en Galicia. Agora sae á luz o resultado dun traballo arduo, pero que mereu a pena. Primeiro, porque nos permitiu aprender moito, sobre todo das cláusulas que as partes conviñeron nas mesas negociadoras e constatar que a nosa negociación colectiva é rica en contidos, tamén polo que se refire a esta materia. Segundo, porque considero que agora pomos a disposición das propias partes e de todos aqueles que puideran estar interesados nunha análise sobre a mobilidade funcional e xeográfica moi próxima á realidade concreta e ás súas necesidades particulares. E, terceiro, porque a sistematización, análise e crítica dunha inxente cantidade de materiais supuxeron para nos un reto difícil de superar do que o bo termo produciunos unha fonda satisfacción.

Debo aclarar, desde este momento, que o estudio, na súa estrutura orixinal, consta de tres partes: unha sobre mobilidade funcional, outra sobre mobilidade xeográfica e unha terceira referida ós aspectos sociolóxicos de ambas. Esta terceira parte, está desenvolvida pola Prof<sup>a</sup> Fátima García, da E.U. de Relaciones Laborais da Universidade de Vigo; a da mobilidade xeográfica, elaborada pola Prof<sup>a</sup> Lourdes Mella, da Área de Dereito do Traballo da Universidade de Santiago e a da mobilidade funcional, por min mesmo. Non obstante o cal, ámbolos tres nos responsabilizamos solidariamente do resultado final, pois cada páxina deste estudio está chea de suxestións e críticas recíprocas, e animada por un acordo case absoluto sobre tódalas opinións que vertemos.

Na sistemática que seguimos, as referencias xurisprudenciais e doutriniais non podían evitarse. Sen embargo, optamos por outorgar preferencia e realce ás fontes máis próximas. De aí que analizamos con particular dedicación a doutrina xudicial da Sala do Social do TSJ de Galicia e os convenios colectivos negociados dentro do ámbito da nosa Comunidade Autónoma. Pretendemos con esta opción dar mellor resposta ó encargo recibido do Pleno do Consello e enfoca-lo noso estudio contextualizándoo no noso entorno máis próximo.

E non debo cerrar este prólogo sen agradecer-la dispoñibilidade e apoio que atopamos no propio Consello, que nos proporcionou tódalas fontes convencionais que aparecerían no D.O.G. e nos Boletíns oficiais das provincias galegas. Sen esta axuda, probablemente resultaría imposible concluí-lo traballo. Por suposto, o agradecemento debe centrarse moi en particular no Pleno, que me confiou a súa coordinación. Só espero —e esperamos— responder minimamente ás súas expectativas.

*Jaime Cabeza Pereiro.*  
Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social.  
Universidade de Vigo.



# Índice

	<b>Parte primeira: A mobilidade funcional</b> .....	<b>13</b>
I.	Introducción .....	15
II.	Sobre o concepto de mobilidade funcional e a súa valoración .....	17
III.	As causas de mobilidade .....	20
IV.	Os ámbitos negociais .....	23
V.	A clasificación profesional .....	25
VI.	A adaptación do traballador mobilizado ó novo posto de traballo .....	28
VII.	A garantía dos dereitos económicos .....	30
VIII.	Preferencias para certos colectivos, limitacións e favorecementos .....	35
IX.	Realización de funcións superiores .....	37
	1. Períodos máximos .....	37
	2. Excepcións a operatividade dos períodos máximos .....	40
	3. Consecuencias de excederse o prazo máximo: A cobertura da vacante .....	42
	4. Outras consecuencias .....	46
X.	Realización de funcións inferiores .....	47
XI.	Formalidades para a mobilidade ascendente e descendente .....	51
XII.	A intervención dos representantes legais dos traballadores ..	53
XIII.	Mobilidade funcional e solución de conflitos .....	57
XIV.	Mobilidade a instancia do traballador ou de mutuo acordo .....	58
XV.	A polivalencia funcional .....	61
XVI.	A mobilidade funcional por risco durante o embarazo ou durante a lactación. Outros riscos .....	64
XVII.	A mobilidade funcional por incapacidade, accidente, enfermidade ou idade .....	67
XVIII.	Conclusións .....	69





	<b>Parte segunda: A mobilidade xeográfica .....</b>	<b>73</b>
	<b>Capítulo primeiro: Réxime legal .....</b>	<b>75</b>
I.	Xeral .....	75
II.	Supostos incluídos e excluídos do art. 40 ET .....	77
III.	Traslados e desprazamentos: configuración .....	87
IV.	Traslados .....	89
	1. Tipos .....	89
	2. Procedemento .....	90
	A. Xeral .....	90
	B. Traslados colectivos: especialidades .....	90
	a. Período de consultas cos representantes ..	90
	b. Intervención da autoridade laboral .....	92
	c. Notificación ó traballador afectado e ós seus representantes .....	92
	3. Dereitos do traballador .....	94
	A. Aceptación do traslado .....	95
	B. Extinción do contrato .....	99
	C. Impugnación do traslado .....	100
V.	Desprazamentos .....	104
	1. Xeral .....	104
	2. Dereitos do traballador .....	105
VI.	Supostos especiais por razón de prioridade persoal .....	108
	1. Representantes legais dos traballadores .....	108
	2. Cónxuxe dun traballador xa trasladado .....	110



---

	<b>Capítulo segundo: Réxime convencional</b> .....	<b>113</b>
I.	Xeral .....	113
II.	Sobre a mellora de aspectos regulados no art. 40 ET .....	115
III.	Sobre o tratamento de aspectos non regulados no art. 40 ET .....	120
	Conclusións .....	127
	 <b>Parte terceira: A mobilidade laboral: unha perspectiva sociolóxica</b> .....	 <b>131</b>
I.	Introducción: mobilidade laboral e mobilidade social .....	133
II.	O contexto: as novas formas de organización de traballo ..	136
III.	Flexibilidade-mobilidade .....	137
IV.	Clasificación profesional e mobilidade .....	145
V.	Mobilidade e xénero .....	152
VI.	A carreira laboral .....	159
	 <b>Abreviaturas</b> .....	 <b>163</b>
	 <b>Bibliografía citada</b> .....	 <b>165</b>



# A MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA EN GALICIA

**PARTE PRIMERA: A MOBILIDADE FUNCIONAL**

**Jaime Cabeza Pereiro  
Lourdes Mella Méndez**



CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS



## I. INTRODUCCIÓN

Con este estudio perséguese unha descrición e valoración, a través da negociación colectiva, da mobilidade funcional en Galicia. Os convenios colectivos regulan detidamente e con múltiples matices esta materia, ora para limitala, ora para condicionala, ou mesmo para animala ou dotala de elementos valorativos en atención ó suposto de feito que se presente.

Non se pretende, pois unha exhaustiva análise da doutrina xudicial. Para isto, existen estudos específicos moi detallados ós que cabe referirse sen máis<sup>1</sup>, así como para reflexións xurídicas de maior calado dogmático. Con este traballo, preténdese aborda-la materia desde un “aquí” —Galicia— e un “agora”—cando este traballo se presenta publicamente—, sen prexuízo de certos comentarios de crítica desde a perspectiva do Dereito, ineludibles en calquera caso. Perséguese, pois, elaborar un estudio útil, no cal poidan atopar orientación os que se sentan nas mesas negociadoras ou no seno de comisións paritarias para resolve-los seus conflitos negociais ou xurídicos. Útil tamén para a autoridade laboral, para que valore a adecuación á legalidade das cláusulas de convenio que se presentan para o seu depósito, rexistro e publicación e, en fin, para os órganos xudiciais, co fin de que atopen certas opinións ou acaso orientacións para falla-los litixios á vista de convenios colectivos.

A materia prima sobre a que se erixe este traballo consiste, pois, nas normas convencionais. Estudiáronse e analizáronse a inmensa maioría das que afectan ós traballadores que prestan os seus servizos en Galicia. Isto é, os convenios sectoriais de ámbito provincial e autonómico, publicados no D.O.G. ou nos boletíns provinciais correspondentes, os convenios de sector de ámbito supra-autonómicos publicados no B.O.E. e os convenios de empresa que non transcenden o ámbito da nosa Comunidade Autónoma. Deixáronse fora de análise, así pois, os convenios extraestatutarios non publicados en diario oficial algún e os convenios de empresa que aparecen no B.O.E. Acaso esta limitación de fontes teña algo de arbitrario, pero constitúe a única alternativa para poder poñer coto a unha inxente masa de información e á vez permite extraer conclusións moi fidedignas sobre o estado da cuestión e presentar alternativas futuras.

Como primeira reflexión, ademais da abundancia de materiais, convén reparar no onde da normativa convencional sobre mobilidade funcional. En contra do acordado polos interlocutores sociais no máis alto nivel, como se verá *infra*, pode constatarese como os ámbitos empresariais senten unha especial preocupación por adapta-la súa realidade particular ó art. 39 do RD-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo —en adiante, ET—. Preocupación, polo demais, obvia, ó tratarse de algo intimamente relacionado co poder de dirección do empresario e coas súas modulacións.

---

<sup>1</sup> Entre monografías recentes, as de VALLE MUÑOZ, F.A., *A mobilidade funcional do traballador na empresa*, CES (Madrid, 1998) e de LUQUE PARRA, M., *Os límites xurídicos dos poderes empresariais na relación laboral*, Bosch (Barcelona, 1999). Estudos máis breves, con rigor conceptual, GÁRATE CASTRO, J., *A mobilidade funcional*, REDT, nº 100, tomo I, pp. 831 ss.

E, como apunte adicional, debe destacarse que moitas cláusulas de convenio conciben os “traballos de superior e inferior categoría” como unha materia separada da mobilidade funcional<sup>2</sup>, copia dunha diferenza, hoxe en transo de desaparición, se non desaparecida definitivamente, entre esta e o *ius variandi* empresarial, derivada da súa consideración separada no texto do ET anterior á reforma laboral de 1994. De feito, non só a separación sistemática entre o anterior art. 23 e o 39, senón ademais o seu fundamento en concepcións distintas da clasificación profesional, o primeiro deles moito máis próximo á lóxica das Ordenanzas do réxime anterior, animaba —e, por desgracia— seguen animando ás comisións negociadoras a manter esta separación artificiosa entre dúas institucións que na actualidade son unha soa. Sirva, pois, este parágrafo, para instar ós negociadores a que superen esta deficiencia sistemática e regulen unitariamente todo canto hoxe se contén no art. 39 do ET.

Do cal non quere concluírse unha visión negativa ou crítica da negociación colectiva e das cláusulas convencionais sobre a materia. Ben ó contrario, debe afirmarse que a autonomía das partes enriqueceuna notablemente, dotouna de maior versatilidade e aportou respostas de gran acerto técnico a problemas cotiáns. Nas páxinas que seguen abórdase unha ardua tarefa descritiva, da que o valor acaso sexa maior, como elenco de posibles solucións normativas, que a valoración crítica que se poida aportar. Polo menos a súa exposición sistemática será de utilidade —así cabe esperalo— para as comisións negociadoras ou para as plataformas reivindicativas das partes.

Riqueza de contidos que debe destacarse dobremente, como expresión de desenvolvemento da nosa negociación colectiva<sup>3</sup>. De feito, o art. 39 non é especialmente prolixo en chamadas á negociación colectiva, máis alá de certas remisións en referencia á reclasificación profesional —art. 39.4— e ós acordos novatorios do 39.5. A autosuficiencia deste precepto do Estatuto non impediu unha interesante construción convencional sobre múltiples aspectos da mobilidade funcional.

En fin, a negociación colectiva —así se vai expoñer nas páxinas que seguen— desempeñou un papel bastante significativo na regulación da mobilidade funcional, moitos dos seus aspectos non poden interpretarse se non é á vista da normativa convencional. Aínda que tamén debe terse en conta que numerosas cláusulas non fan outra cousa que reiterar de modo literal ou case literal o art. 39 do ET<sup>4</sup>. Opción esta que, alomenos, cumpre coa función pedagóxica ou de coñecemento á que serven non poucos preceptos convencionais e que se reiterará —así se verá máis adiante— de modo máis xeneralizado no tratamento da mobilidade por risco durante o embarazo.

2 Aspecto sistemático apreciado por BORRAJO DACRUZ, E., *Convenios colectivos de trabajo: dos contidos tradicionais ás novas materias* AL, nº 5, 2001, p. 93.

3 Sobre o importante papel que desempeña a negociación colectiva como límite do poder de dirección da empresa, vg., STSJ de Galicia de 6 novembro 1997 (AL 501/1998).

4 Vg. e entre outras moitas, art. 27 de Megasa Siderúrxica, s.l. (B.O.P. da Coruña de 25 de xuño 1998), art. 12 de Aglomerados Ecar, s.a. (DOG de 27 maio 1998), art. 47 de Orember, s.a. (DOG de 26 abril 1999), art. 8 de Sociedade Anónima de Bebidas Carbónicas (DOG de 24 xaneiro 1996), art. 18 da Corporación de Prácticos do Porto de Vigo, s.c. (BOP de Pontevedra de 1 de outubro 1998), art. 17 do convenio colectivo de Autopistas de Galicia (DOG de 12 marzo 1999), art. 11 do convenio colectivo de Bebidas Gaseosas del Noroeste, s.a. (DOG de 8 de outubro 1999) e art. 21 do convenio colectivo de Autopistas del Atlántico,

## II. SOBRE O CONCEPTO DE MOBILIDADE FUNCIONAL E A SÚA VALORACIÓN.

Está de máis agora deterse nesa tradicional disxuntiva sobre si só é mobilidade funcional a decisión da empresa que implica cambio de funcións para o traballador ou tamén o cambio de posto de traballo que non requira modificación no contido da prestación debida polo traballador<sup>5</sup>. A efectos expositivos, e dado que a cuestión non é pacífica, vaíse optar por un entendemento amplo, no que calquera modificación das condicións de traballo referidas ó lugar ou ás funcións, se non cabe englobala no ámbito do art. 41 do ET, se cualifique como mobilidade funcional. O cal, dito sexa de paso, resulta máis dúctil na práctica, posto que o cambio de posto de traballo raramente non virá acompañado de cambio de funcións. Este criterio amplo, por outra parte, utilizarase máis adiante para referirse a cuestións tales como os cambios realizados de común acordo entre o traballador e a empresa, a mobilidade derivada da enfermidade ou de minusvalías físicas do traballador, o embarazo da muller traballadora e os riscos que o acompañan e outras cuestións afíns, con respecto ás cales o interese polo cambio procede do propio traballador máis que da empresa.

As cláusulas dos convenios, en ocasións, aportan definicións *ad hoc* da mobilidade funcional da que a orientación, normalmente, consiste en limita-lo seu concepto. Por exemplo, para esixir que se produza dentro do mesmo grupo profesional, ou para impoñer que veña acompañada do cambio de quenda ou de horario<sup>6</sup>. En ocasión, a definición ten como finalidade adaptala ó sistema clasificatorio vixente na empresa<sup>7</sup>.

Pero a maioría das veces as cláusulas convencionais aplícanse en acoutar, nun sentido restrictivo, a mobilidade funcional cando vai acompañada de desprazamento do lugar de traballo. En efecto, se desde unha perspectiva de aplicación literal do art. 39 ET, sobre todo en conexión co art. 40, se mantería dentro do ámbito da mobilidade funcional

C.E.S.A. (DOG de 5 de febreiro 1998). Entre os convenios provinciais de sector, art. 38 do convenio colectivo de materiais e prefabricados para a construción da provincia de Lugo (DOG de 2 de febreiro 2000). Entre os estatais de sector, vg. art. 11 do acordo marco laboral para a regulación das condicións de traballo nas empresas de exhibición cinematográfica (publicado por Resolución de 4 xaneiro 1999), art. 14 do convenio colectivo de El Norte de Castilla (estendido ó sector da prensa e axencias informativas de todo o ámbito nacional por Resolución de 3 maio 1999), art. 12 do convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos e os seus traballadores (publicados por Resolución de 10 novembro 1999) e art. 29 do convenio colectivo da industria da produción audiovisual (técnicos), publicado por Resolución de 25 xullo 2000).

5 Unha visión estricita, vg., en SALA FRANCO, T., "Os puntos críticos do réxime xurídico da clasificación profesional e da mobilidade funcional", en VV.AA., *Puntos críticos da reforma laboral*, Ramón Areces (Madrid, 1996) p. 99. Tamén, en VALDÉS DAL-RÉ, F., *Sistemas de estrutura profesional e mobilidade funcional: entre a continuidade e o cambio*, RL, nº 9, 2000, p.l.

6 Vg., art. 8 do convenio de S.G.L. Carbón S.A. (DOG de 26 xullo 1999). Imposición esta última que invita licitamente a preguntarse si o empresario pode, como manifestación do seu poder de dirección un cambio de posto, de tarefas ou de lugar de traballo que non implique modificación de quenda ou de horario.

7 Vg., art. 19 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. -Alúmina Española S.A. (DOG de 2 maio 1997).



calquera modificación que non implicase para o traballador un cambio de residencia<sup>8</sup>, tales cláusulas tenden a limitar o ámbito xeográfico do cambio. Por exemplo, abundan as cláusulas que circunscriben a capacidade novatoria do empresario ó centro de traballo<sup>9</sup>. Outras veces, o convenio admite que o traballador pode ser trasladado a outro centro de traballo, sempre que a modificación se produza dentro desta localidade<sup>10</sup>, do mesmo municipio<sup>11</sup> ou de municipios limítrofes<sup>12</sup> —isto último, no caso de áreas metropolitanas—. En fin, algún convenio establece unha distancia quilométrica máxima, e dispón, vg., que non terá a consideración de traslado cando o cambio de lugar de traballo non supere os vinte e cinco quilómetros en relación co centro de orixe<sup>13</sup>. No análise das cláusulas convencionais relativas á mobilidade xeográfica apórtanse máis datos ó respecto.

O interese de todas estas cláusulas é evidente. Cando se supere o límite xeográfico establecido polo convenio, non se deben aplica-las regras da mobilidade funcional, senón as dos traslados. Consecuencia que, se indubidable en canto a orde convencional de referencia, tamén debe afirmarse para o que atinxe ó art. 40 ET e concordantes<sup>14</sup>.

---

8 Ou para ser máis preciso, recibiría o tratamento de mobilidade funcional unha mobilidade xeográfica que non requirise cambio de residencia. Neste sentido, v.g., SOUTO PRIETO, J., "Traslado do centro de traballo", en VV.AA., *Mobilidade funcional e xeográfica. Modificación substancial das condicións de traballo*, CGPJ (Madrid, 1994) pp. 60-1.

9 Vg., art. 21 do convenio colectivo de industrias siderometalúrxicas da provincia da Coruña (DOG de 25 de novembro 1998) ou art. 12 do convenio de Hijos de J. Barreras, S.A. (DOG de 17 decembro 1999). Entre os convenios estatais de sector, art. 41 do acordo marco para o sector da lousa en todo o territorio español (publicado por Resolución de 14 marzo 1997) e art. 19 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999)

10 Art. 10 do convenio colectivo de Rodman Polyships, S.A. (D.O.G) de 24 xullo 1999. En ámbitos máis amplos, art. 11 do convenio colectivo de empresas mensaxeiras (publicado por Resolución de 15 decembro 1997), art. 25 do convenio colectivo de empresas de seguridade (publicado por Resolución de 22 maio 1998), art. 21 do convenio colectivo para o sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999), art. 28 do convenio colectivo estatal para o sector de xastrería, modistas, camisería e demais actividades afíns a medida (publicado por Resolución de 12 xullo 1999), art. 5 (*a sensu contrario*) do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000) e art. 18 do convenio colectivo das empresas e traballadores de perfumería e afíns (publicado por Resolución de 16 maio 2000). Mesmo, para maior precisión, o convenio colectivo de empresas de seguridade define por localidade "tanto o municipio de que se trate como as concentracións urbanas ou industriais que se agrupen ó redor deste e que formen con aquel unha macroconcentración urbana ou industrial, aínda que administrativamente, sexan municipios distintos sempre que estean comunicados por medios de transporte público a intervalos non superiores a media hora, á entrada e/ou saída dos traballadores".

11 Art. 37 do I convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública (publicado por Resolución de 1 xuño 2000).

12 Art. 17 do convenio colectivo para a Comunidade Autónoma de Galicia de Aparcamentos e garaxes de vehículos (DOG de 10 maio 2000). No ámbito estatal, art. 37 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998).

13 Art. 20 do convenio colectivo de caixas de aforros (publicado por Resolución de 19 febreiro 1996.)

14 Lémbrese que o art. 40 ET, ó defini-la mobilidade xeográfica, require "que esixa cambios de residencia".

Por outra parte, é sabido que a mobilidade funcional ampara tanto cambios temporais como definitivos de posto de traballo, sobre todo no caso da ordinaria. No caso da extraordinaria (cambio a funcións superiores ou inferiores) o art. 39 concébea esencialmente como temporal, aínda que admite pactos novatorios no seu último apartado. Esta diferenza en razón do seu carácter transitorio ou permanente foi recollida expresamente nalgúns convenios colectivos, sen prexuízo de que case todos a acollan de forma implícita, sobre todo ó regula-lo cambio a ditas funcións superiores e inferiores. Entre os convenios que a acolleron expresamente<sup>15</sup>, deben destacarse as esixencias, superiores e suplementarias ás garantidas polo art. 29 do ET, cando se trata de cambiar a un traballador de posto con carácter definitivo. Entre elas, a moi significativa de esixir acordo coa representación legal dos traballadores, mesmo cando a mobilidade funcional se produce dentro do mesmo grupo profesional.

Xa a marxe de precisións conceptuais e tipolóxicas, debe sinalarse o cariz co cal as partes asinantes conciben as cláusulas de mobilidade funcional, en particular a que se produce por decisión unilateral da empresa. Porque nelas vai penetrando lenta pero perceptiblemente certo recoñecemento das posibles consecuencias positivas que pode reportar non só á parte empregadora, senón ó propio traballador. Simultaneamente, e outra vez desde a perspectiva do aproveitamento pola empresa, recoñécese o cambio de tarefas ou de posto de traballo como unha ferramenta clave para unha maior concorrencia no mercado. É dicir, desde unha visión máis tradicional, limitativa, vaise abrindo paso unha concepción máis incentivadora, ou alomenos máis constructiva. Por exemplo, algún convenio exhorta á empresa para que rote ós traballadores por tódolos postos de traballo propios da súa categoría<sup>16</sup>, ou recoñece o cambio como unha das bases en que se asenta a concorrencia, que require que os traballadores desempeñen as funcións correspondentes a calquera dos postos de traballo que se enmarcan no seu grupo profesional<sup>17</sup>, ou declara que a mobilidade funcional dentro de cada grupo profesional será total, co fin de dar oportunidade a todo o persoal para a práctica de funcións superiores e permiti-las substitucións en caso de necesidade<sup>18</sup>. A maior concorrencia do sector, afirmase en algún convenio de ámbito estatal, esixe que as partes recoñezan unha mobilidade funcional ampla<sup>19</sup>. Ou, desde unha óptica ben distinta, recoñécese que constitúe unha medida que redundará nunha mellor garantía de emprego<sup>20</sup>.

15 Entre os convenios que acollen expresamente a diferenza entre mobilidade funcional temporal e indefinida, vg., art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, S.A. (DOG de 2 abril 1997). Este precepto distingue entre ambas, a efectos da mobilidade dentro do mesmo grupo funcional, pero para o desenvolvemento de tarefas inferiores e esixe para a indefinida acordo cos representantes dos traballadores, bilateralizando, así, a decisión da empresa de cambiar de posto de traballo a un traballador, mesmo dentro do grupo profesional e con carácter permanente. Una regulación similar contense no art. 10 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. -Alúmina Española (DOG de 2 maio 1997). Tamén, no art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, S.A. (DOG de 17 decembro 1999).

16 Art. 27 do convenio colectivo de Vulcarol, S.L. (DOG de 19 abril 2000).

17 Vg., art. 17 do convenio colectivo de Harinas y Sémolas del Noroeste, S.A. (DOG de 19 maio 2000).

18 Art. 21 do convenio colectivo de Casino del Atlántico, S.A. (DOG de 19 setembro 1996).

19 Art. 29 do convenio colectivo para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtición de peles para peletería (publicado por Resolución de 2 agosto 2000).

20 Disp. Trans. 1º do convenio colectivo do ente público Rede Técnica Española de Televisión (publicado por Resolución de 12 xuño 1996).

Estas novas orientacións prodúcense noutras expresións de diversos convenios semellantes ás descritas. Non obstante o cal, conviven incluso nos mesmos textos convencionais, con cláusulas ben distintas, que regulan a mobilidade como unha materia que debe rodearse de grandes limitacións e á cal debe recorrerse só excepcionalmente, dentro dun esquema no que ó traballador se lle debe garanti-la máxima fixeza no contido da súa prestación laboral. O análise de cuestións como o réxime causal, ou o ámbito dentro do que as tarefas do traballador son susceptibles de modificarse, entre outras moitas, dará a pauta dunha pugna entre convenios que conciben de forma radicalmente oposta esta materia.

Tamén poden destacarse algúns convenios que cualifican como falta de disciplina a negativa do traballador ó cambio de posto de traballo<sup>21</sup>. Á marxe doutras consideracións, podería apuntarse que reflicten certa perspectiva “normalizadora” da mobilidade, como unha facultade que se integra no poder de dirección do empresario.

### III. AS CAUSAS DE MOBILIDADE

Non fai falta incidir demasiado en que o art. 39 concibe a mobilidade horizontal ou ordinaria como unha institución non causal, de modo que o empregador non deberá fundarse en motivo algún para xustificar a súa decisión de cambiar de posto de traballo, agás que incorra en causa torpe, por existir un móbil discriminatorio en dito cambio, ou violación dalgún dos dereitos fundamentais e liberdades públicas da sec. primeira, capítulo segundo, tít. I da Constitución. Lixeiramente distintas son as cousas cando se trata de mobilidade funcional cara postos de traballo de distinto grupo profesional ou de categorías non equivalentes, de acordo coas regras dos apartados 2 e 4 do art. 39. En tal caso, a decisión da empresa deberá acomodarse a razóns técnicas ou organizativas, das que a existencia poderá discutirse mediante demanda que deberá tramitarse polas regras do proceso ordinario. Pero, á marxe desta tenue xustificación, da que o control xudicial non pode dilucidarse pola modalidade procesual do art. 138 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral (LPL), cabe concluír que a decisión da empresa non está sometida ós rigores causales da modificación substancial das condicións de traballo ou doutras decisións de maior envergadura.

O cal non é obstáculo para que a negociación colectiva poida incidir neste aspecto, e “causalizar” a mobilidade funcional. Dito noutras palabras: ós convenios colectivos cábelles esixir da empresa a xustificación da súa decisión nunhas causas concretas, máis ou menos estrictas<sup>22</sup>, aínda que sempre entendendo que o axuízamento sobre a súa existencia debe realizarse a través do proceso ordinario. E debe recoñecerse que, nesta liña, e máis ou menos conscientemente, os convenios colectivos conteñen cláusulas que fundamentan o cambio do posto en razóns concretas.

Moitas delas, cunha reflexión en aparencia escasa, ou polo menos escasamente renovada, remiten ás causas que, antes da reforma introducida por Lei 11/1994, de 19 de maio, xustificaban a modificación substancial das condicións de traballo e a mobilidade

---

21 Vg., art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999).

22 Así o pon de manifesto GÁRATE CASTRO, J., *op. cit.*, p. 835

xeográfica, isto é, a causas —ou razóns técnicas, organizativas ou productivas<sup>23</sup>. Non é casualidade que moitos dos convenios que esixen a existencia das mesmas o fagan nas cláusulas dedicadas ós traballos “de superior e inferior categoría”, é dicir, nas normas convencionais máis apegadas ó art. 23 do ET en versión anterior á reforma de 1994, precisamente o precepto que respondía máis fielmente ós sistemas clasificatorios propios das ordenanzas anteriores ó réxime político actual. Tales cláusulas, ou outras que esixen que o cambio de posto de traballo se xustifique en motivos similares<sup>24</sup>, veñen, pois, a exportar esixencias causales de decisións da empresa que anteriormente estaban sometidas a acordo cos representantes legais dos traballadores ou a autorización da autoridade laboral. Tales causas esíxense, mediante norma colectiva, a decisións que, trala reforma de 1994, se insiren, con certos matices, dentro do poder de dirección do empresario.

Que esta non foi unha intención deliberada da negociación colectiva máis recente pode comprobarse poñendo de manifesto que non se atopan cláusulas sobre mobilidade funcional que remitan ás causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción que na actualidade lexitiman decisións como as modificacións substanciais das condicións de traballo, os traslados ou desprazamentos. O cal non quere dicir que non podería ser unha opción razoable, ou mesmo desexable en certos supostos, sobre todo aqueles que poderían comprometer en maior medida a formación profesional ou calquera outros dereitos dos traballadores afectados.

Non faltan, eso sí, convenios que remitan a algunha de ditas causas dos arts. 40, 41 e concordantes, como é o caso máis reiterado das razóns organizativas, que se esgrimen en diversas, ocasións<sup>25</sup>. Noutras cláusulas convencionais, as partes axustan máis e refiren a posibilidade de cambio de posto de traballo a motivos concretos, reconducibles á máis ampla categoría das causas organizativas. É o caso de aquelas que xustifican o cambio no “exceso de carga de traballo nalgunha sección”<sup>26</sup>, en “necesidades do

23 Vg., art. 4 do convenio colectivo de Cotelga, S.L. (DOG de 29 maio 1996), art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, S.A. (DOG de 2 abril 1997), art. 20 do convenio colectivo de Perfiles de Aluminio, S.A. (DOG de 16 setembro 1997), art. 17 do convenio colectivo de Garaje Castelos, S.A. (DOG de 25 xaneiro 1999), art. 10 do convenio colectivo de Alúmina Española, S.A. -Aluminio Español, S.A. (DOG de 2 maio 1997), ou art. 10 do convenio colectivo de Rodman Polyships, S.A. (Factoría de Ríos-Teis-Vigo) (DOG de 24 xuño 1999). Entre os convenios estatais de sector, art. 28 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996), art. 41 do acordo marco para o sector da lousa en todo o territorio español (publicado por Resolución de 14 marzo 1997), art. 33 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997) e art. 21 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999), este último restrinxindo ditas causas ás que se produzan temporalmente.

24 Vg., “razóns técnicas, organizativas, de produción ou de contratación”, evocando fortemente a anterior versión do art. 40 do ET, o art. 4 do convenio colectivo de Servi-Sport Santiago, S.L. (DOG de 26 outubro 1995), “necesidades organizativas, de produción ou contratación”, no art. 15 do convenio colectivo de Construcións e Contratas, S.A./ Estacionamentos e servizos, S.A. (U.T.E.) Vigo (DOG de 25 abril 2000) e no art. 36 do convenio colectivo de edificación e obras públicas (construción) de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000).

25 Como exemplos, cabe citar o art. 16 do convenio colectivo de Citroën Hispania (DOG de 6 maio 1999), art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, S.A. (DOG de 20 setembro 1999) e art. 18 do convenio colectivo de Comunidade Autónoma de Aparcamentos e Garaxes de Vehículos (DOG de 10 maio 2000).

26 Art. 7 do convenio colectivo de Emesa Trefilería, S.A. (DOG de 2 marzo 1998).

servicio<sup>27</sup>, en “necesidades de cobertura de postos nun determinado grupo e excedentes noutro<sup>28</sup>, en “falta de traballo... ou calquera outra emerxencia<sup>29</sup> ou en “contratación externa” ou “subcontratación con empresas auxiliares<sup>30</sup>. En fin, xustificacións todas que abren a porta ó control xudicial sobre as decisións da empresa de mobilizar funcionalmente a algún traballador e que deben valorarse positivamente no que teñen de control do poder de dirección do empresario. A discrecionalidade de este sométese a un control de causalidade que, en todo caso, debe vulgarse en termos máis flexibles que si se tratara dunha modificación substancial das condicións de traballo.

Tamén merecen destacarse algunhas outras cláusulas, máis abundantes nos convenios estatais de sector, que admiten o recurso ó cambio de posto de traballo co fin de que o traballador poida atopar ocupación efectiva ó longo de toda a súa xornada laboral, certamente emparentadas cos preceptos convencionais sobre polivalencia funcional<sup>31</sup>. Nesta liña, contéñense outros obxectivos semellantes, como poden se-lo mantemento da xornada de traballo<sup>32</sup>, ou se expresa que o traballador poderá ser ocupado noutra tarefa dentro do seu grupo profesional “durante os espazos de tempo que non teñan traballo correspondente a súa categoría<sup>33</sup>, ou ben alude a “criterio[s] de racionalización do traballo” e ó “obxectivo de dar plena ocupación a cada traballador e traballadora dentro do plan global organizativo<sup>34</sup>. E, por suposto, as cláusulas convencionais tenden a expresar obxectivos concretos que se poden alcanzar coa mobilidade funcional no ámbito cuberto polas mesmas. Algunhas delas, incorporan verdadeiros enunciados programáticos, como sucede, de forma moi paradigmática, no I Convenio marco de relacións laborais de determinados portos do Estado e Autoridades Portuarias<sup>35</sup>. Evidentemente, cando a causa da mobilidade funcional se expresa nestes termos, o control xudicial faise máis dificultoso, aínda que non por isto deba postularse que dito control deixe necesariamente de existir.

27 Art. 29 do convenio colectivo de Ferrovial Servicios, S.A. (DOG de 14 abril 2000).

28 Art. 10.5.3 do convenio colectivo de Aluminio Español-Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997).

29 Art. 27 do convenio colectivo de Construcións e Reparacións Galaico Asturianas (DOG de 22 xaneiro 1998).

30 Art. 9 do convenio colectivo de Carchidea, S.L. (DOG de 19 febreiro 1998).

31 Entre os convenios de Comunidade Autónoma, pode citarse o de aparcamentos e garaxes (DOG de 10 maio 2000). Entre os estatais de sector, art. 14 do convenio colectivo de elaboradores de “pizzas” e produtos cociñados para a súa venda a domicilio (publicado por Resolución de 13 agosto 1997), art. 37 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998) e art. 37 do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública (Ordenanzas de aparcamentos) (publicado por resolución de 1 xuño 2000).

32 Art. 47 do convenio colectivo estatal para os centros de educación universitaria e investigación (publicado por resolución de 31 xaneiro 2000).

33 Art. 15 do acordo xeral de empresas de transporte de mercancías por estrada (publicado por Resolución de 13 xaneiro 1998).

34 Art. 11 do convenio colectivo do persoal laboral do sindicato nacional de Comisións Obreiras de Galicia (DOG de 9 abril 1999).

35 Publicado por resolución de 22 decembro 1999. Exprésase nestes termos o seu art. 11: “... a mobilidade funcional e polivalencia que se pacta ten por obxecto a consecución dos seguintes obxectivos: permitir cubri-las necesidades do servizo sempre que o esixan as necesidades operativas da empresa, contribuír a favorece-lo traballo en equipo, posibilita-la ocupación de períodos de inactividade dos traballadores

Mención a parte merecen certos convenios —escasos, ata a data— que aluden ó cambio de posto de traballo a causa dunha introducción de nova tecnoloxía. Á marxe de reconducirse —unha vez máis— a outra das causas que habilitan a modificación substancial das condicións de traballo, debe destacarse deles a previsión dun sistema de reconversión profesional con mantemento das mesmas retribucións e con certa incentiación para a consecución das novas aptitudes profesionais correspondentes ó posto de traballo de destino<sup>36</sup>. Nin que dicir ten que son cláusulas que merecen unha valoración altamente positiva, como alternativas a outro tipo de medidas empresariais máis drásticas derivadas das innovacións tecnolóxicas introducidas para mellora-la situación da empresa, garanti-la súa viabilidade futura ou supera-las dificultades que impidan o seu bo funcionamento. É máis, o carácter xustificado ou inxustifico doutras medidas que poida adopta-lo empregador deberá apreciarse tendo en conta estes preceptos convencionais de reconversión.

Todo o cal obriga a concluír, non obstante as innegables aproximacións dos convenios a certa “causalización” da mobilidade funcional, que a negociación colectiva podería avanzar moito máis nesta liña, xa sexa para limitala á constatación de certas necesidades obxectivas, xa para dinamizala para a consecución de determinadas metas, sexan de índole empresarial, sexan de formación ou promoción profesional dos traballadores.

#### IV. OS ÁMBITOS NEGOCIAIS

É sabido que ningún precepto legal condiciona directamente os ámbitos nos cales poden negociarse cláusulas sobre mobilidade funcional, pero sí existen certos condicionamentos indirectos que matizan, sobre todo, a aplicación das regras xerais de concorrencia de convenios do art. 84. En concreto, o seu apartado terceiro exclúe a concorrencia descentralizadora lexítima para as materias de grupos profesionais e normas mínimas sobre mobilidade xeográfica. Así pois, existindo convenio vixente de ámbito superior, ditos contidos non poderán incluírse nos convenios de ámbito inferior.

Á marxe do cal, a autonomía colectiva non se ve sometida a límites sobre os ámbitos concretos en que debe negociarse a mobilidade funcional. Xa se anticipou que alomenos desde unha perspectiva cuantitativa —tamén podería engadirse, desde una perspectiva cualitativa— é a negociación colectiva de empresa a que máis se ocupa dela. Ocorre, paradoxalmente, que certos acordos estatais de sector parten dunha perspectiva ben distinta. Por exemplo, algúns deles exclúe que poida ser negociada en

---

dentro da súa xornada laboral, así como supli-las ausencias de carácter temporal dos traballadores por motivos tales como vacacións, baixas e substitución de corta duración, etc., todo isto no seno dos distintos grupos profesionais, sen máis limitacións que as impostas pola capacidade/formación e titulación académica e profesional dos traballadores. Tamén debe comprender a incorporación daquelas funcións e tarefas que sexan consecuencia dos cambios evolutivos dos medios ou procedementos que se implanten. Debe posibilita-la realización de tarefas correspondentes a distinto grupo profesional, sempre que existan razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención”.

<sup>36</sup> Art. 17 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996) e art. 21 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 10 decembro 1999).

ámbitos inferiores cuestión algunha referida á mobilidade funcional<sup>37</sup>. Outros, nun sentido similar, adxudican ó convenio xeral a competencia exclusiva para a regulación desta<sup>38</sup>. Non faltan exemplos nos que o acordo estatal se limita, sen máis precisións, a establecer que a mobilidade funcional é materia que corresponde ó convenio xeral<sup>39</sup>.

En ocasións, o acordo estatal de sector adopta unha postura máis flexible e trata de reenviar parcialmente a materia para a súa negociación en ámbitos inferiores, ó autolimitarse ás “normas mínimas sobre mobilidade funcional”<sup>40</sup>. Outras, o convenio sectorial resérvase a materia de mobilidade funcional, pero “sen prexuízo das normas de adaptación que se dicten para os convenios de empresa”<sup>41</sup>.

Desde a perspectiva dos convenios de ámbitos inferiores, non faltan exemplos dalgún que recoñece a primacía do convenio estatal de rama, ó afirmar que a mobilidade prevista nunha cláusula a nivel de empresa “non poderá, en ningún caso, contravir o indicado no artigo correspondente do convenio xeral da industria química”<sup>42</sup>. Algunha outra norma convencional remite, ó regula-los traballos “de superior e inferior categoría”, ás obrigas previstas no convenio xeral do sector da construción<sup>43</sup>.

Pode concluírse que non son excesivos os acordos ou convenios colectivos estatais de sector que conteñan cláusulas que se reserven para sí, xa en exclusiva, xa con certa preeminencia, a regulación da mobilidade funcional. Tampouco se detectan demasiados intentos por estruturar en diversos niveis a negociación desta materia, quizais pola conciencia de que se trata de cuestións sobre as que debe concederse certa marxe de flexibilidade para a actuación dos ámbitos inferiores, e moi en concreto a empresa.

Non obstante o cal, e en relación con cláusulas de convenios estatais de sector que restrinxan a negociación colectiva en ámbitos inferiores, bo é recorda-la sentenza do TS de 22 setembro 1998<sup>44</sup>, que declara que ditas cláusulas son absolutamente vulnerables á acción da negociación colectiva supraempresarial infraestatal.

37 Art. 6 do acordo marco laboral para a regulación das condicións de traballo nas empresas de exhibición cinematográfica (publicado por Resolución de 4 xaneiro 1999).

38 Art. 2 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por resolución de 18 abril 1996) e art. 2 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996).

39 Art. 5 do convenio colectivo xeral da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997).

40 Art. 11 do convenio colectivo para empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por resolución de 23 febreiro 1998) e art. 11 do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública. Ordenanzas de aparcamentos (publicado por Resolución de 1 xuño 2000).

41 Art. 4 do convenio colectivo estatal do sector de fabricantes de xesos, escaiolas, cales e os seus prefabricados (publicado por Resolución de 1 outubro 1999).

42 Art. 25 do convenio colectivo de Plásticos de Galicia, s.a. (DOG de 14 febreiro 2000).

43 Arts. 36 e 37 do convenio colectivo de edificación e obras públicas de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000).

44 Art. 7576.



## V. A CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Xa se anticipou —e trátase dunha afirmación sobre a que non fai falta xustificarse demasiado— que a maior ou menor flexibilidade dun réxime de mobilidade funcional ven dada polo sistema de clasificación profesional e a súa organización. O cal, se tamén é certo polo que se refire á polivalencia funcional, constitúe acaso o factor de maior importancia para o análise do ámbito lícito do exercicio pola empresa deste concreto poder de dirección.

Non é agora o lugar para unha análise máis ou menos exhaustiva dos sistemas de clasificación profesional na negociación colectiva, tarefa desde logo inxente que requiriría profundos estudos, senón só de reflectir a grandes trazos as tendencias no que afecta máis directamente á mobilidade funcional. E, a este respecto, as conclusións que se van a formular son variadas. Como premisa, debe recordarse que a Lei 11/1994, de 19 maio, optou por ampliar-lo ámbito da mobilidade funcional e aumenta-la flexibilidade interna do contrato de traballo. Deste modo, e ó amparo do art. 39 do ET, as posibilidades de cambiar de posto de traballo a un traballador son maiores. Para iso, e sobre todo, substituíuse a categoría profesional polo grupo profesional como ámbito da mobilidade funcional horizontal<sup>45</sup>. Non obstante o cal, en non poucas ocasións a negociación colectiva limita ou aínda anula as posibilidades que a lei concede ó empeñarse en mante-la categoría profesional como clave do ámbito lícito do cambio de posto, ou ó cualificar de *ius variandi* extraordinario a todo aquel que transcenda da categoría profesional á que está adscrito o traballador afectado.

A este respecto, non está de máis traer a colación o anterior art. 23 do ET, na súa versión orixinal procedente da Lei 8/1980, de 10 marzo, que establecía ríxidos límites ó *ius variandi* empresarial, nunha orientación máis propia do sistema formalista do réxime anterior que dun sistema xa en transición, mellor reflectido nun art. 39 máis atento ás novas orientacións dos sistemas productivos.

Quizais o Acordo Interconfederal de Negociación colectiva de 1997<sup>46</sup> reflicte mellor que ningunha outra norma convencional o estado da cuestión e as tendencias da negociación colectiva, cando expresa, no seu art. 4, ó referirse á estrutura profesional, que “se trataría de substituí-las categorías profesionais polos grupos profesionais”, de modo que “se producirá, no seu caso, a mobilidade funcional dentro do grupo...”. É dicir, este precepto manifesta unha vontade —non se esqueza o carácter exclusivamente obrigatorio do Acordo— de que os sistemas clasificatorios se adapten á lexislación actual que se opte polo grupo como ámbito da mobilidade funcional ordinaria. Pero, á vez, reflicte un estado de cousas no que os convenios colectivos seguen en demasiadas ocasións ancoreados na lóxica anterior a 1994.

Baste comprobar múltiples cláusulas convencionais para verificar que, na maioría das ocasións, a categoría profesional continúa desempeñando un papel

---

45 Destacando esta idea, STSJ de Galicia de 24 xullo 1996 (AL 1805/1996).

46 Publicado por Resolución de 13 maio 1997.



demasiado protagonista. Sobre todo, en canto á realización de traballos de superior e inferior categoría, e non tanto ó regula-la mobilidade funcional horizontal<sup>47</sup>. Mesmo pode detectarse —xa se anticipou esta idea— que son moi abundantes os convenios que desenvolven a mobilidade funcional e os traballos de superior e inferior categoría en preceptos distintos e sistematicamente afastados, como si se tratara de dúas institucións nitidamente diferenciadas. Polo que respecta a convenios de empresa, os exemplos que poderían consultarse serían moi numerosos<sup>48</sup>, aínda que tamén o son os dos convenios

47 Aínda que pode detectarse algún caso en que tamén para esta. Vg., art. 11 do convenio colectivo do persoal laboral do sindicato nacional de Comisións Obreiras de Galicia (DOG de 9 abril 1999).

48 Vg., ó regula-las funcións superiores, art. 4 do convenio colectivo de Servi-Sport Santiago (DOG de 11 de outubro 1995), art. 7 do convenio colectivo de Urbaser, S.A. (BOP da Coruña de 1 xullo 1998), art. 43 do convenio colectivo da Asociación Protectora de Niños Subnormales de Galicia (DOG de 29 xaneiro 1999), art. 23 do convenio colectivo de Elaboradora de Cefalópodos, s.a. (DOG de 27 abril 1999), art. 26 do convenio colectivo de Serunió, s.a. (DOG de 26 maio 1999), art. 9 do convenio colectivo de Moyresa, multuración e refino, s.a. (DOG de 9 xullo 1999), art. 28 do convenio colectivo de Vulcarol, s.l. (DOG de 19 de abril 2000), art. 27 do convenio colectivo de Construcións e reparacións Galaico-Asturianas (DOG de 22 xaneiro 1998), art. 27 do convenio colectivo de Colaboraciones Técnicas Eléctricas, s.a. (DOG de 28 xaneiro 1998), art. 27 do convenio colectivo de Reparaciones y Montajes de Galicia, s.a. (DOG de 4 febreiro 1998), art. 18 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Consello de Foz (DOG de 14 xullo 1998), art. 11 do convenio colectivo de Tablicia, s.a. (DOG de 18 decembro 1998), art. 22 do convenio colectivo de Carrocerías Pérez, s.a. (DOG de 5 setembro 1995), art. 7 do convenio colectivo de Cibrauto, s.a. (DOG de 11 abril 2000), art. 19 do convenio colectivo de Vapores de Pasaje, s.a. (DOG de 16 outubro 1996), art. 10 do convenio colectivo do Casino de La Toja, s.a. (DOG de 21 febreiro 1997) este só no epígrafe da cláusula, aínda que logo no seu contido remita ó grupo profesional-, art. 11 do convenio colectivo de Fábrica de Botones Hisla, s.l. (DOG de 3 outubro 1998), art. 8 do convenio colectivo do Grupo Cruzcampo, s.a. (DOG de 17 xuño 1999) e art. 11 do convenio colectivo de Bebidas Gaseosas del Noroeste, s.a. (DOG de 8 outubro 1999). En referencia tanto ó desempeño de funcións superiores como inferiores, vg. Art. 26 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996), art. 9 do convenio colectivo de Radio Marineda, s.a. (DOG de 16 abril 1997), art. 11 do convenio colectivo de Cáritas Diocesana de Santiago (DOG de 1 outubro 1998), arts. 9 y 10 do convenio colectivo de Molturación y Refino, s.a. (DOG de 9 xullo 1999), art. 11 de Gestión y Técnicas de Agua, s.a (DOG de 14 outubro 1999), Norma I dos Acordos Complementarios ó convenio colectivo de Talleres Casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000), art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. (DOG de 5 abril 2000), art. 4 do convenio colectivo da Residencia de Ancianos Nuestra Señora del Carmen de Sarria (DOG de 28 abril 1997), arts. 9 e 10 do convenio colectivo de Servicios Auxiliares de Puertos, s.a./Tráfico Interior de Puerto para Alúmina Aluminio (DOG de 4 maio 1999), art. 8 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense (DOG de 11 xaneiro 1996) (e, en xeral, cláusulas análogas de tódolos convenios de persoal laboral de corporacións locais da provincia de Ourense), arts. 14 e 16 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996), art. 18 do convenio colectivo da empresa adjudicataria do servizo de piscina cuberta de As Travesas (DOG de 12 abril 1995), arts 8 e 9 da Sociedade Anónima de Bebidas Carbónicas (DOG de 24 xaneiro 1996), art. 39 do convenio colectivo da Alianza Francesa de España (DOG de 15 abril 1996), arts. 19 e 20 do convenio colectivo de Pesquerías León Marco, s.a. (DOG de 2 xuño 1997), art. 30 do convenio colectivo do real Club Náutico de Vigo (DOG de 10 novembro 1999), art. 28 do convenio colectivo do Real Club Celta, s.a.d. (DOG de 31 decembro 1999), art. 15 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994), art. 15 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo das Universidades Públicas de Galicia (DOG de 18 de outubro 1996), art. 11 do convenio colectivo do Colexio Oficial de Arquitectos de Galicia (DOG de 16 setembro 1997), art. 39 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, s.a. (DOG de 17 setembro 1998), art. 16 do convenio colectivo da Fundación Formación de Emprego de Galicia (DOG de 31

de sector, tanto a nivel provincial ou autonómico<sup>49</sup>, como mesmo no ámbito estatal<sup>50</sup>. O cal desmente rotundamente calquera afirmación apriorística que pretendese postular que é a negociación colectiva sectorial a que segue ancorada en sistema aparentemente supe- rados de clasificación profesional e de *ius variandi*, senón que isto tamén ocorre na que se desenvolve no ámbito empresarial.

Por suposto, moitos convenios colectivos eliminaron as referencias á categoría profesional para a regulación da mobilidade funcional. Outros, utilizan indistintamente os conceptos de grupo ou categoría para regula-la mobilidade funcional vertical<sup>51</sup>. Sen embargo, debe insistirse no obstinamento das normas convencionais en manterse nos mesmos parámetros que a Lei laboral antes de 1994. Na práctica, pois, os efectos da reforma introducida por Lei 11/1994, de 19 maio, aplacáronse bastante, polo que se refire á negociación colectiva, con moi abundantes cláusulas convencionais do tenor das descritas.

Mesmo esta contemplación separada da mobilidade funcional por un lado e dos traballos de superior e inferior categoría por outro produce certos desaxustes segu- ramente non queridos polos negociadores. En efecto, pode ocorrer que a regulación da primeira subsuma a dos segundos, se aquela se admite dentro do grupo profesional. É dicir, sucederá que o cambio a un posto de traballo de distinta categoría, pero dentro do mesmo grupo regularase, simultaneamente, pola cláusula de mobilidade funcional e pola

---

agosto 1999), art. 8 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999) e art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999).

49 Art. 16 do convenio colectivo de Amarradores da provincia da Coruña (DOG de 26 marzo 1998), art. 27 do convenio colectivo de empresas distribuidoras de butano (DOG de 21 maio 1996), arts. 36 e 37 do convenio colectivo de edificación e obras públicas de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000), art. 10 do convenio colec- tivo de establecementos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta e laboratorios de análises clínicos (DOG de 31 marzo 2000) e arts. 28 e 29 do convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres (DOG de 23 maio 2000).

50 Arts. 35 e 36 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por Resolución de 18 abril 1996), arts. 28 e 29 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996), arts. 33 e 34 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 17 do convenio colectivo de residencias privadas da terceira idade (publicado por Resolución de 9 xullo 1997), arts. 38 e 39 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehí- culos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998), arts. 12 e 13 do laudo arbitral para as industrias de cap- tación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución da auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998), art. 24 do convenio colectivo para as empresas de mantemento e conservación de ins- talacións acuáticas (publicado por Resolución de 11 novembro 1998), art. 6.6.3 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000) e arts. 45 e 46 do convenio colectivo estatal para os centros de educación universitaria e investigación (publicado por Resolución de 31 xaneiro 2000). En xeral, chaman poderosamente a atención moitos destes convenios, porque contemplan en preceptos separados a mobilidade funcional e os traballos de superior e inferior categoría e, ademais, mentres regulan aquela atendendo ás regras actuais do art. 39 ET, contemplan estes desde o punto de vista do vello art. 23.

51 Anexo II do convenio colectivo do grupo de marroquinería, coiros, repuxados e similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila e outros (publicado por Resolución de 12 setembro 2000).

do *ius variandi*, coa posible existencia de antinomias ou de regulacións incompatibles, coa conseguinte inseguridade xurídica, tanto para o empresario como para os traballadores.

Cabe concluír este apartado chamando a atención das partes negociadoras sobre a conveniencia ou aínda a necesidade de reconsideralos correctos límites da mobilidade funcional. Aínda que isto supoña, con toda probabilidade, unha reconsideración da propia clasificación profesional. A fin de contas, a esixencia dun sistema clasificatorio máis flexible non debe traducirse soamente en clave de interese da empresa, senón tamén en clave de atención ós sistemas productivos actuais, alleos a unha especialización e compartimentalización do traballo. E, ademais, en atención á propia conveniencia e necesidade do traballador, do que a estabilidade no emprego e promoción profesional debe ir necesariamente da man da consecución dun perfil máis polivalente<sup>52</sup>.

## VI. A ADAPTACIÓN DO TRABALLADOR MOBILIZADO Ó NOVO POSTO DE TRABALLO

Baixo este epígrafe, poden unirse cuestións que o lexislador de 1994 tivo en conta e que son dun interese crecente, máxime cando o poder do empresario de cambiar de posto de traballo ó seu traballador se ensancha. En concreto, o ET dedica dous pasaxes a esta cuestión. O primeiro, no art. 22, ó definir a equivalencia de categorías, cando prevé a eventual necesidade de realizar previamente procesos simples de formación ou adaptación. O segundo, no art. 30, ó desterra-la posible invocación das causas a) e b) do art. 52 do ET para o despido obxectivo do traballador mobilizado funcionalmente.

Un e outro son temas con respecto ós cales a negociación colectiva ten unha potencial capacidade de intervir grande. Sen embargo, ata a data non o fixo na medida en que sería esperable ou, cando menos, na medida óptima. O cal non quere dicir que non haxa exemplos de interese como seguidamente se vai comentar. Antes, e polo que respecta ó concepto de equivalencia de categorías, cabe recordar que ten un orixe claramente xurisprudencial<sup>53</sup>. E, acaso debido a esta orixe, debe recoñecerse a propia insuficiencia do concepto, que só interpretado desde a perspectiva da salvagarda dos dereitos profesionais do traballador, como ordena o art. 39.1, ET, atopa pleno sentido. En efecto, a aptitude subxectiva para a realización de tarefas distintas da propia, con procesos formativos simples se houbese mester, sen máis aditamentos, invitaría a considerar categoría equivalente calquera mobilidade funcional que implicara desenvolvemento de tarefas mais sinxelas ou, si se prefire, que requiriran menos capacitación profesional.

Evidentemente, a negociación colectiva en absoluto se excedería se dedicara algunha atención ó propio concepto de equivalencia de categorías, sobre todo ó impoñer requisitos que, lonxe de cingui-la mobilidade funcional, puxese de manifesto que se trata de algo radicalmente distinto do desempeño de funcións inferiores. É dicir, sería

<sup>52</sup> Sobre este tema, *in extenso*, VALLE MUÑOZ, F.A., *A mobilidade funcional do traballador na empresa*, cit., pp. 96 ss.

<sup>53</sup> Sobre esta orixe, vg., RIVERO LAMAS, J., "Poder de dirección e *ius variandi*: extensión e límites", en VV.AA., *Mobilidade funcional e xeográfica. Modificación substancial das condicións de traballo CGPJ* (Madrid, 1995) pp. 38-9. Unha síntese de doutrina xudicial en STS de 7 xullo 1996 (Ar. 1770).

desexable que esixira certa “profesionalidade de destino” homologable á “profesionalidade de orixe”. Pois ben, algo desto existe na negociación colectiva de ámbito estatal, que convén describir co ánimo de que acaso poida ser emulado nos convenios de ámbito inferior.

En xeral, as cláusulas son escasamente ilustrativas, pero poñen de manifesto alomenos certa preocupación incipiente por esta cuestión, non sempre ó abordar frontalmente o problema da equivalencia de categorías. Por exemplo, o precepto de mobilidade do Acordo Marco do sector da lousa<sup>54</sup>, que se detén en defini-la idoneidade para a realización doutras tarefas, a partir da existencia dun nivel de formación ou experiencia previas por parte do traballador<sup>55</sup>. Lixeiramente máis elocuente e realista é o art. 15 do Acordo Xeral de empresas de transporte de mercancías por estrada<sup>56</sup>, o cal, consciente da dificultade de definir en abstracto cando dúas categorías son equivalentes a unha da outra remite a cuestión ó pronunciamento da comisión paritaria<sup>57</sup>. Opción esta que me parece farto aconsellable.

Outro tema de interese refírese xa máis estrictamente á adaptación do traballador ó novo posto. Xa antes se apuntou a regra do ET de excluí-lo despido obxectivo por ineptitude ou falta de adaptación ó novo posto. Esta regra merecería unha maior concreción por parte da negociación colectiva, por exemplo, para defini-lo seu exacto ámbito de aplicación ou para establece-la súa vixencia temporal. Ó respecto, por fortuna, algún exemplo atópase na nosa negociación colectiva máis próxima, que prevé, cando a mobilidade se efectúe por necesidades de servizo ou por conveniencia da empresa, que os traballadores mobilizados “terán un período de adaptación ó novo posto de traballo de tres meses”<sup>58</sup>. Á marxe doutros posibles efectos, esta cláusula pode arrebolar certa seguridade xurídica para ambas partes á hora de fixa-lo período de adaptación e, polo tanto, seguramente o período de indemnidade do traballador fronte ó despido obxectivo polas citadas causas. E algúns preceptos semellantes poden atoparse na negociación colectiva sectorial estatal, con períodos de adaptación de ata seis meses<sup>59</sup>. Aínda que todas estas normas convencionais teñen como obxecto directo o respecto a certos conceptos retributivos do posto de orixe durante o transcurso deste período.

Tamén merecen destacarse e valorarse positivamente certos convenios colectivos —estatais de sector— que abundan na indemnidade do traballador suxeito ó cambio de posto de traballo. Algunhas cláusulas practicamente reiteran a prohibición de

54 Art. 41. Publicado por Resolución de 14 de marzo 1997.

55 Ou ben porque a idoneidade se deduza razoablemente da realización das tarefas do posto de orixe. Esta definición no art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999), no art. 21 do convenio colectivo do sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999) e no art. 27 do convenio colectivo para o sector do transporte aéreo (publicado por Resolución de 12 xullo 1999).

56 Publicado por Resolución de 13 xaneiro 1998.

57 Sobre esta cláusula, SEMPERE NAVARRO (coord.), *A negociación colectiva no sector de transporte por estrada*, MTAS (Madrid, 1999) p. 237.

58 Art. 29 do convenio colectivo de Construcciones Navales P. Freire, S.A. (DOG do 15 xullo 1998).

59 Vg., art. 28 do convenio colectivo para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtición de peles para a peletería (publicado por Resolución de 2 agosto 2000).

despedir por ineptitude ou falta de adaptación do art. 39 ET<sup>60</sup>. Pero particularmente interesante é o convenio da industria téxtil e da confección<sup>61</sup>, porque completa a protección do traballador mobilizado fronte ó despido disciplinario e fronte a sancións distintas do despido derivadas dunha diminución do rendemento cando establece o seu art. 22 que “no suposto de que fora necesario realizar períodos de formación e adaptación, non poderá sancionarse ó traballador por obter, durante ditos períodos, rendementos inferiores ós esixibles, agás voluntariedade demostrada no baixo rendemento”<sup>62</sup>. Pareceunos conveniente reproducir esta cláusula como contido que podería estenderse a outros ámbitos.

E, así mesmo en referencia á indemnidade do traballador, merecen comentario específico certos convenios que a presentan en sentido inverso. Isto é, que prevén o cambio de posto de traballo como alternativa fronte a un despido obxectivo por ineptitude sobrevida que, en ausencia de preceptos convencionais ó respecto, serían probablemente precedentes. Referímonos, en concreto, a cláusulas que recoñecen o dereito a ocupar outro posto de traballo ós traballadores suxeitos a retiradas temporais do carné de conducir por resolución administrativa ou xudicial<sup>63</sup>.

En fin, outro feixe de preocupacións das cláusulas convencionais debería dirixirse —e en ocasión diríxese<sup>64</sup>— a garantir, con carácter previo ó cambio de posto de traballo, que a empresa facilite ó traballador os coñecementos, habilidades ou formación profesional necesarios, que faciliten a este a suficiente aptitude para o desempeño axeitado das súas novas funcións.

## VII. A GARANTÍA DOS DEREITOS ECONÓMICOS

Sobre esta cuestión, a incidencia da negociación colectiva en tódolos ámbitos é moi intensa. É sabido que unha das innovacións do actual art. 39 fronte á regulación da mobilidade funcional e do *ius variandi* na normativa derrogada consistiu en suprimi-la anterior referencia ó respecto dos dereitos económicos do traballador, agás no suposto de desempeño de funcións inferiores, único caso no que se respecta agora integramente a retribución do posto de orixe<sup>65</sup>. Polo tanto a mobilidade funcional

---

60 Art. 44 do convenio colectivo estatal de tellas, ladrillos e pezas especiais de axila cocida (publicado por Resolución de 12 setembro 2000).

61 Publicado por Resolución de 27 xullo 2000.

62 E conclúe que “entenderase que existe voluntariedade si durante o período de adaptación o traballador non mellora progresivamente en rendemento para alcanza-lo normal ó final de dito período”.

63 Vg., art. 43 do convenio colectivo para a industria de matoadoiros de aves e coellos (publicado por Resolución de 28 novembro 1996) e art. 29 do convenio colectivo para o sector de fabricación de alimentos compostos para animais (publicado por Resolución de 18 xullo 2000). Un e outro exceptúan o suposto de negligencia grave do traballador, e o segundo, ademais, a “incompetencia ou calquera outras circunstancias sancionadas pola lexislación laboral”.

64 Vg., art. 19 do convenio colectivo xeral de ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999). No noso ámbito máis próximo, art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999).

65 Agás no caso de desempeño de funcións inferiores a petición do traballador. Sobre este tema, vide *infra.*, Ademais, algún convenio admite a mobilidade descendente coa consecuencia da retribución corres-

“horizontal” pode implicar certo prexuízo para o traballador, a salvo de que ese prexuízo sexa limado ou eliminado a través da negociación colectiva. Agora ben, o dito debe matizarse desde unha dobre perspectiva: a primeira, porque a cuestión do mantemento ou non dos dereitos retributivos ou das distintas partidas salariais é unha cuestión que depende sobre todo o carácter consolidable ou non dos complementos salariais, cuestión esta á que a Lei só ofrece no seu art. 26.3 unha resposta subsidiaria á que poida aporta-lo convenio<sup>66</sup>. E, ademais, porque un cambio de posto de traballo pode implicar unha modificación substancial das condicións de traballo, no caso de que leve implícita unha alteración do sistema de remuneración, como prevé o art. 41 do ET. A segunda perspectiva refírese ó recordatorio de que, á vista da xurisprudencia elaborada sobre a anterior versión do art. 39, tampouco o respecto ós dereitos económicos había que enténdelo nun sentido absoluto, senón que debía matizarse en relación cos complementos non consolidables. De feito, a doutrina xudicial previa á reforma de 1994 pronunciouse en termos erráticos e contradictorios, considerando só en ocasións que a mobilidade funcional supoñía que tiñan que reputarse consolidados complementos tales como os percibidos por calidade ou por cantidade de traballo<sup>67</sup>. Pode afirmarse, pois, que a actual referencia do art. 39.3 ET ó “dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice” debe interpretarse tamén en clave clarificadora, aínda que obviamente supón tamén unha maior vulnerabilidade dos dereitos económicos do traballador.

Con estas premisas, a negociación colectiva diríxese a diversos obxectivos. Poden apuntarse algunhas cláusulas, moi certas desde a perspectiva antes apuntada, que exclúen total ou parcialmente da mobilidade funcional a colectivos de traballadores por razón do seu sistema de retribución, evitándose así unha mobilidade funcional que merecese a consideración de modificación substancial das condicións de traballo. Por exemplo, algunha cláusula que prohibe a adscrición a outros postos de traballo de distinto réxime, agás que medien causas de forza maior ou esixencias técnicas de produción, dos traballadores remunerados a obra feita ou mediante primas que supoñan a percepción de complementos especiais<sup>68</sup>. E outro convenio engade que, cando mediasen tales circunstancias e houbese que cambiar de posto a ese traballador a obra feita ou traballador retribuído con primas de produción, o cambio terá carácter provisional e non poderán as empresas contratar novo persoal para traballar a obra feita e con prima sen ser devoltos aqueles ós seus postos de traballo orixinais<sup>69</sup>.

---

pondente ó novo posto en caso de sanción ou por forza maior —suposto este último altamente discutible desde a perspectiva da legalidade—. Vide ambos casos no art. 20 do convenio colectivo de Pesquerías León Marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996).

66 Nesta liña, GÁRATE CASTRO, J., *A mobilidade funcional*, cit., p. 840.

67 Sobre estas dúbidas, SALA FRANCO, T., “Os puntos críticos...”, cit., p. 103. Neste sentido, e recopiando doutrina anterior da sala, STSJ de Galicia de 7 xullo 1997 (Ar. 1869).

68 Art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.l. (DOG de 24 xuño 1997). Cláusula recollida do convenio xeral da industria química, da que o seu art. 24 do convenio publicado por Resolución de 24 maio 1999 pronúnciase en idénticos termos. Tamén, art. 22 do convenio colectivo de sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999).

69 Art. 6,6,3 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000).

Xa directamente orientados a regula-los dereitos e garantías retributivas dos traballadores suxeitos a cambio de posto de traballo, hai que facer referencia en primeiro lugar a moi numerosos convenios colectivos que recollen a expresión do art. 39 anterior á Lei 11/1994, de 19 maio, e expresan que a mobilidade funcional efectuarase “sen prexuízo dos dereitos económicos do traballador”<sup>70</sup>. Nin que dicir ten que, para tales ámbitos, o traballador ostenta o dereito a cobrar non estrictamente a retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, senón que deben respectarse os seus dereitos orixinarios adquiridos no anterior posto. Ata qué punto isto é así habería que aquilatar-se outra vez á vista da moi convulsa xurisprudencia á que antes se fixo referencia elaborada baixo a vixencia do anterior art. 39 ET, pero debe concluírse, cando menos, que debe mante-lo salario base do posto de orixe, si fora superior, así como os complementos persoais. As dúbidas deberán cinguirse ós complementos que, á vista do propio convenio colectivo, non ostenten o carácter de consolidables.

Outras cláusulas conteñen redaccións das que debe deducirse unha intención dos asinantes por garantir tódolos conceptos salariais que percibía o traballador nas súas tarefas de orixe, incluíndose tamén, polo tanto, os de posto de traballo, que se consolidarían así coa mobilidade funcional. Neste sentido convén interpretar expresións como “respectando o salario por tódolos conceptos alcanzados”<sup>71</sup>, ou “respecto das percepcións que, por tódolos conceptos, se tiveran asignadas no posto de orixe e en función do rendemento”<sup>72</sup>. Expresión esta última que, ó referirse ó posto de orixe, parece realza-lo mantemento dos complementos inherentes ó posto de traballo, e que se reproduce, con matices, noutros preceptos convencionais<sup>73</sup>.

70 Vg., e entre outros moitos, art. 12 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Culleredo (DOG de 10 febreiro 1997), art. 11 do convenio colectivo de Gestión y Técnicas del Agua, s.a. (DOG de 14 outubro 1999), art. 20 do convenio colectivo do Hotel Peregrino, s.a. (DOG de 7 xaneiro 2000), art. 33 do convenio colectivo de Corporación Alimentaria Peñasanta, s.a. (DOG de 26 novembro 1998), art. 6 do convenio colectivo de Plastic Omnium Industrial, s.a. (DOG de 22 marzo 1996), art. 8 do convenio colectivo de Velpa, s.a. (DOG de 5 novembro 1996), art. 17 do convenio colectivo de Foresa-Industrias Químicas del Noroeste, s.a. (DOG de 4 decembro 1996), art. 31 do convenio colectivo de Maconsi (DOG de 6 setembro 1999) e art. 25 do convenio colectivo de Plásticos de Galicia, s.a. (DOG de 14 febreiro 2000). Entre os convenios provinciais de sector art. 26 do convenio colectivo da hostalería da provincia de Ourense (BOP de 3 xuño 2000). Entre os convenios de ámbito estatal, art. 32 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 15 do acordo xeral de empresas de transporte de mercancías por estrada (publicado por Resolución de 13 xaneiro 1998), art. 77 do convenio colectivo xeral do sector da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998), art. 11 do convenio colectivo de empresas de seguridade (publicado por Resolución de 22 maio 1998) —este di textualmente que “tal potestade non poderá repercutir no seu prexuízo económico para o traballador afectado...— e art. 6 do convenio colectivo laboral de ámbito estatal para o sector das axencias de viaxes (publicado por Resolución de 25 xullo 2000).

71 Art. 28.5 do convenio colectivo para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtición de peles para a peletería (publicado por Resolución de 2 agosto 2000).

72 Cláusula adicional terceira do convenio colectivo da industria metalográfica e de fabricación de envases metálicos (publicado por Resolución de 10 setembro 1998).

73 Vg., “o traballador percibirá a retribución correspondente ó novo posto de traballo, sen que en ningún caso poida ser inferior á que percibía no seu posto de orixe” —art. 28 do convenio colectivo estatal do sector de xastrería, modistas, camisería e demais actividades afíns a medida (publicado por Resolución de 12 xullo 1999)—, “en calquera caso garantirase o mantemento das retribucións que as persoas afectadas



Menores consecuencias de intanxibilidade retributiva deben outorgarse a outras cláusulas convencionais que garanten as percepcións do nivel de orixe<sup>74</sup>, que comprometen a non redución do nivel retributivo de procedencia<sup>75</sup>, ou que se expresan en parecidos termos. Tales normas deben interpretarse máis ben no sentido de que garanten o salario base de convenio que se cobraba previamente á mobilidade funcional. É dicir, o cambio non pode prexudicarlles dito salario base, por máis que o correspondente ás novas funcións fora doutro modo inferior ó de procedencia. Pero, máis alá desta consecuencia, o traballador poderá perder tódolos complementos que non houbera consolidado<sup>76</sup>.

Tampouco faltan preceptos que se refiren, máis ou menos expresamente, ós complementos persoais do traballador ou ós dereitos que teñan recoñecidos *ad personam*, ós efectos de garantilos expresamente. O cal, a contrario, parece excluír calquera pretensión de salvagarda-los complementos de posto de traballo. Expresión como por exemplo “respecto ó nivel retributivo da categoría e nivel de orixe, así como os dereitos económicos *ad personam*”<sup>77</sup> ou “se garantirá, no ámbito persoal, as retribucións ordinarias que viñera percibindo o traballador”<sup>78</sup> responden a estes designios. E semellantes consecuencias deben producir cláusulas que optan por excluír expresamente da garantía de mantemento dos dereitos económicos os incentivos e os complementos inherentes ó posto de traballo<sup>79</sup>.

E hai que facer referencia de novo ós convenios que prevén períodos de adaptación ás novas tarefas, porque teñen como obxecto directo en ocasións a garantía da percepción dos incentivos ou outros complementos derivados do anterior posto durante o transcurso de tales períodos<sup>80</sup>.

---

viñeran percibindo nos seus anteriores postos” —art. 22 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999)—.

74 Art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997), art. 20 do convenio colectivo de Perfiles de Aluminio, s.a. (DOG de 16 setembro 1997), art. 17 do convenio colectivo de Garaje Castelos, s.a. (DOG de 25 xaneiro 1999), art. 10 do convenio colectivo de Alúmina Española, s.a.-Aluminio Español, s.a. (DOG de 2 maio 1997) e art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999).

75 Art. 22 do convenio colectivo estatal de entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo (publicado por Resolución de 16 xaneiro 1997), art. 24 do convenio colectivo de ámbito estatal para as empresas de mediación en seguros privados (publicado por Resolución de 26 febreiro 1999) e art. 20 do convenio colectivo para o sector do telemarketing (publicado por Resolución de 10 marzo 1999).

76 Un caso de non mantemento dun complemento de posto de traballo, desestimándose a alegación do traballador afectado de que constituía unha condición máis beneficiosa, en STSJ de Galicia de 25 outubro 1999 (Ar. 3189).

77 Art. 9 do convenio colectivo do Casino de La Toja, s.a. (DOG de 21 febreiro 1997).

78 Vg., para o cambio de grupo profesional dentro do mesmo nivel, art. 12.2 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999). En semellantes termos, art. 10.5.3 do convenio colectivo de Alúmina Española, s.a.-Aluminio Español, s.a. (DOG de 2 maio 1997).

79 Art. 13 do convenio colectivo de Copo Ibérica, s.a. (DOG de 15 setembro 1999) e art. 15 do convenio colectivo de New Copo, s.l. (DOG de 20 setembro 1999).

80 Art. 28.5 do convenio colectivo de curtidos, correas e coiros industriais e curtición de peles para a peletería (publicado por Resolución de 2 agosto 2000).



Outra finalidade distinta dos preceptos convencionais sobre mobilidade funcional, aínda que tamén de contido económico, consiste en outorgar ou recoñecer primas por mobilidade funcional, ou especifica-lo dereito á percepción de certas cantidades por conceptos extrasalariais. Con respecto ás primas, pode destacarse algún exemplo interesante na nosa negociación colectiva, como a concesión dunha prima por desprazamento e mobilidade en caso de cambio temporal de posto de traballo<sup>81</sup>. Primas estas que poderían utilizarse máis para a mobilidade funcional, tanto a temporal como a definitiva, acaso como sistema máis conveniente que a garantía dos ingresos percibidos anteriormente ó cambio, e probablemente menos distorsionante da lóxica que o propio convenio estableza en torno á estrutura salarial<sup>82</sup>.

E tamén requiren unha breve referencia as compensacións por gastos derivados da mobilidade funcional cando se produce modificación do centro de traballo no que o afectado deba prestar servicios. Á marxe de cláusulas que fixan a compensación por gastos —quilometraxe e manutención— cando un traballador deba realizar servicios fora do centro de traballo<sup>83</sup>, debe aludirse a certas primas “extrasalariais” por traslado fora do termo municipal que cubran a diferenza de gasto por desprazamento entre o antigo e o novo posto de traballo<sup>84</sup>. Tamén hai que aludir a cláusulas que se refiren, sen maiores concrecións, á compensación por gastos cando se produza incremento destes derivado dun cambio de centro de traballo<sup>85</sup>. Outras insistindo no criterio de dita compensación, refírense só a situacións esporádicas nas que o traballador é desprazado temporalmente, normalmente dentro desta xornada laboral<sup>86</sup>. En fin, algún convenio expresa que os traballos realizados dentro da zona definida como localidade non darán lugar a dietas para ningún dos traballadores das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación, pero sí ós pluses de distancia e transporte pactados<sup>87</sup>. Todos eles preceptos dos cales a adecuación á legalidade require sobre todo que non camuflen verdadeiras percepcións salariais e, con respecto á cotización, que transcendan os límites do art. 109 do Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social<sup>88</sup> e normativa de desenvolvemento<sup>89</sup>.

81 Art. 8 do convenio colectivo de SGL Carbón, s.a. (DOG de 26 xullo 1999).

82 Un exemplo de plus de mobilidade funcional, con regras sobre o seu cálculo á vista do convenio colectivo aplicable, en STSJ de Galicia de 20 xullo 2000 (Ar. 1813).

83 Vg., art. 9 do convenio colectivo de Carchidea, s.l. (DOG de 19 febreiro 1998).

84 Vg., art. 8 bis do convenio colectivo de Carchidea, s.l.

85 Art. 18 do convenio colectivo de Frigodis, s.a. (DOG de 7 decembro 1999).

86 Art. 37 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998). Establécese, ademais, que o tempo invertido no desprazamento considerárase como traballo efectivo si coincide co da xornada habitual. Idénticos criterios no art. 37 do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública (publicado por Resolución de 1 xuño 2000).

87 Art. 35 do convenio colectivo de empresas de seguridade (publicado por Resolución de 22 maio 1998).

88 Aprobado por RD-Legislativo 1/1994 de 20 xuño.

89 Basicamente, art. 23 do Regulamento Xeral sobre cotización e liquidación doutros dereitos de Seguridade Social, aprobado por RD 2064/1995, de 22 decembro (a súa versión actual correspóndese co art. único, 1 do RD 1890/1999, de 10 decembro).

## VIII. PREFERENCIAS PARA CERTOS COLECTIVOS, LIMITACIÓNS E FAVORECEMENTOS

Baixo este epígrafe vanse comentar cláusulas convencionais con finalidades diversas: dun lado, certos preceptos destinados a outorgar preferencias a determinados colectivos, normalmente para permanecer nos seus postos de traballo, e non ser mobilizados. Pero tamén outros dos cales o seu fin consiste en excluír a grupos de traballadores da mobilidade funcional en atención a certas circunstancias específicas, ou ben, nun sentido contrario, favorece-lo cambio de posto en determinados casos.

Polo que respecta á primeira cuestión, trátase dunha materia dun incuestionable valor estratéxico, unha vez que a xurisprudencia confirma que, a salvo de posturas discriminatorias ou en violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas, ó empresario corresponde a decisión de escoller ós traballadores afectados polas medidas de modificación substancial das condicións ou despedimentos. Con maior motivo, corresponde nas decisións como cambios de postos de traballo, máis residenciais dentro do ámbito do poder de dirección do empresario. De aí que as cláusulas de convenios que se pronuncien sobre este particular actuarán como limitacións á capacidade de decisión da empresa. E existen exemplos que establecen criterios tales como a prioridade de permanencia dos traballadores máis antigos<sup>90</sup>, aínda que matizado por un sistema de rotación de tódolos traballadores, con certas excepcións<sup>91</sup>.

Complementaria das regras anteriores, algún convenio prevé que, si un traballador é suxeito a mobilidade funcional, terá preferencia para ocupa-lo posto de orixe, se se crea de novo<sup>92</sup>. Regra esta á que só cabe obxectar, como a case tódalas que regulan preferencias na ocupación de postos, que non está coordinada en termos de primacía ou subsidiariedade fronte a outras semellantes que se refiren a outros colectivos.

Evidentemente, máis comúns son a regras que establecen prioridades para ocupar postos correspondentes a categorías ou a funcións superiores. Sobre elas, debe destacarse, que, á marxe das regras sobre reclasificación profesional a través de procedementos selectivos<sup>93</sup>, en ocasións recórrase a criterios tales como que debe concederse primacía ós traballadores que ocuparan provisionalmente ditas funcións en réxime de mobilidade ascendente<sup>94</sup>, ou, de novo, ós traballadores que acrediten maior antigüidade na categoría ou grupo de que se trate<sup>95</sup>.

---

90 Art. 5.8 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000). Refírese e outorga preferencias ós traballadores máis antigos na categoría e grupo correspondentes. Igualmente, art. 6.9.3 do convenio colectivo de Comunidade Autónoma de Editoriais (DOG de 23 setembro 1998).

91 Por exemplo, quedarían á marxe os que non puideran cambiar de posto por razóns médicas, ou os especialistas cualificados e profesionais. Vg., art. 16 do convenio colectivo de Citróen Hispania, s.a. (DOG de 6 maio 1999).

92 Art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999).

93 Sobre este tema, *Vidre infra*.

94 Vg., art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera da provincia da Coruña (DOG de 5 abril 2000) e art. 15 do da provincia de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000).

95 Art. 6.6.3 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000). Aínda que este precepto non se refire

Xa en referencia a limitacións concretas da mobilidade funcional, é de interese e debe subliñarse algunha cláusula que establece un límite máximo de cambios de postos de traballo nun período determinado<sup>96</sup>. Outras cláusulas<sup>97</sup>, reducen a posibilidade de que o empresario efectúe cambios de posto de traballo a determinados oficios ou grupos profesionais<sup>98</sup>, ou a exclúen entre colectivos concretos<sup>99</sup>. Algunhas manifestan que, aínda dentro do mesmo grupo profesional, a mobilidade funcional non poderá realizarse entre especialidades profesionais radicalmente distintas que requiran procesos formativos complexos de adaptación<sup>100</sup>. Noutras ocasións, recorre a criterios de equidade e "rotatividade" entre os traballadores do mesmo grupo ou desta categoría<sup>101</sup>. En fin, non faltan cláusulas que introducen moi rixidas limitacións, tanto desde o punto de vista causal como de procedemento<sup>102</sup>, que acaso limiten a mobilidade funcional máis alá do razoable.

Pero, en sentido contrario, tamén debe facerse referencia a cláusulas de convenios colectivos que, lonxe de limita-la mobilidade funcional, incentívana mediante medidas de favorecemento do cambio de posto de traballo. Xa se fixo referencia *supra* a determinados preceptos convencionais que destilaban unha visión positiva desta manifestación do poder de dirección do empresario, non xa só desde a perspectiva deste, senón tamén do traballador que se vía favorecido nas súas perspectivas profesionais. Pero, ademais, algunha normativa convencional favorece de modo moi particular a mobilidade de certos grupos de traballadores, como é o caso dos correturnos<sup>103</sup>. No que teñen

---

estrictamente á mobilidade ascendente, senón ós cambios "dentro desta categoría profesional, que supoñan algunha mellora ou beneficio para o traballador trasladado".

96 Pode destacarse o art. 16 do convenio colectivo de Citröen Hispania, s.a. (DOG de 6 maio 1999) que limita o número de "traslados" por razóns organizativas a vinte mensuais, dos que catro corresponden con traballos tóxicos e dezaseis ós restantes postos.

97 Xa se fixo anteriormente referencia a algunha cláusula que excluía da mobilidade funcional ós traballadores retribuídos a obra feita ou mediante primas de produción (*vide supra*).

98 Entre outros, pode destacarse o art. 8 do convenio colectivo de SGL Carbón, s.a. (DOG de 26 xullo 1999), que exclúe a posibilidade de cambio de operario de oficio a operario especialista, agás mutuo acordo entre as partes. Tamén, o art. 20 do convenio colectivo do Hotel Peregrino, s.a. (DOG de 7 xaneiro 2000), que limita o cambio ós departamentos de comedor e cafetería entre sí e ós de pisos, limpeza e lavandería, tamén entre sí, sempre que as necesidades do servicio así o reclamen.

99 Exemplo bastante elaborado desta posibilidade no art. 11 do Acordo para a regulación das relacións laborais no sector portuario (aprobado por Resolución de 19 de novembro 1999).

100 Art. 20 do convenio colectivo para o sector do Telemarketing (publicado por resolución de 10 marzo 1999).

101 Art. 21 do convenio colectivo estatal para as empresas organizadoras do xogo do bingo (publicado por Resolución de 14 outubro 1999).

102 Por exemplo, art. 15 do convenio colectivo de Santaz-Censa, s.a. (DOG de 6 febreiro 1998). Non está de máis reproducir esta cláusula: "a empresa só poderá desprazar fora do lugar de traballo no caso de montaxe ou reparación de produtos fabricados por ela. Para iso a empresa debe comunicarllo ó comité con un mes de antelación e solicitalo no taboleiro de anuncios con carácter voluntario. En caso de que non se cubrisen as prazas con persoal voluntario será obxecto de estudio por parte da empresa e o comité coa finalidade de atopar unha solución ó problema".

103 Vg., Art.. 22.2.3 do convenio colectivo de Electroquímica del Noroeste, s.a. (DOG de 21 xaneiro 2000): "establécese a mobilidade funcional, en especial de correturnos, de forma que respectando o seu nivel profesional e promovendo a súa preparación en postos diferentes do propio, poida cubrir baixas de

de intercambio simbiótico entre unha empresa que pode obter maiores prestacións e un traballador que aumenta a súa capacitación profesional, este tipo de cláusulas deberían ser contempladas con amplitude de miras.

## IX. REALIZACIÓN DE FUNCIONS SUPERIORES

Valga, antes de incoa-lo discurso sobre esta materia, recorda-los termos do art. 39.4 do ET: “se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamá-lo ascenso, se a isto non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamá-la diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdicción competente”.

### 1. Períodos máximos

A reclamación do ascenso por exercicio de funcións superiores, de acordo co art. 39.4 ET, é unha das materias relativas á mobilidade funcional nas que o lexislador outorga expresamente maior marxe de actuación á negociación colectiva. Cando menos, en referencia ás tres cuestións seguintes: 1) posibilidade de excluí-la reclasificación profesional, pese ó transcurso do prazo legal ou convencionalmente establecido, 2) previsión de períodos distintos ós de seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, 3) establecemento de regras sobre cobertura de vacantes<sup>104</sup>.

En canto á previsión de prazos distintos ós contemplados no art. 39.4, a incidencia da negociación colectiva en todos os ámbitos é moi abundante. Existen numerosos convenios que restrinxen o prazo, de tal modo que o ascenso prodúcese ou pode ser solicitado, ou ben o traballador debe volver ó seu posto de orixe, antes do transcurso dos seis meses nun ano ou oito en dous anos. Por exemplo, e en canto a prazos ininterrompidos, pode atoparse algún exemplo de convenio que prevé un prazo dun mes<sup>105</sup> e algúns que se decantan polos dous meses<sup>106</sup>. Pero máis numerosos son os que optan por un prazo de tres meses<sup>107</sup>

---

forma xeral e preferentemente na súa sección ou departamento, tendo en conta o disposto no art. 39 do Estatuto dos Traballadores”.

104 Se ben en relación con este último aspecto a remisión á negociación colectiva resulta máis implícita.

105 Vg., art. 22 do convenio colectivo de Carrocerías Pérez, s.a. (DOG de 5 setembro 1995).

106 Art. 10 de Onyk Regasa (DOG de 10 marzo 1998), art. 26 do convenio colectivo da cafetería do persoal da Ciudad Sanitaria Juan Canalejo (DOG de 26 maio 1999) art. 7 de Cibrauto, s.a. (DOG de 11 abril 2000) e art. 18 do convenio colectivo da empresa adjudicataria da prestación de servicios da piscina cuberta de As Travesas (DOG de 12 abril 1995).

107 Vg., sección segunda do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996), art. 33 do convenio colectivo do Hostal dos Reis Católicos (DOG de 1 xuño 1999), art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de

ou noventa días<sup>108</sup> ininterrompidos, ou os que se decantan por un de catro meses<sup>109</sup> ou cento vinte días<sup>110</sup>.

Tamén hai algún exemplo que fixa o de cinco meses<sup>111</sup>. E tamén existen numerosos casos de acortamento do tempo de desenvolvemento de funcións superiores en caso de que se trate de períodos alternos. Dos oito meses en dous anos que fixa o art. 39 ET, en ocasións rebaixase a sete en dous anos<sup>112</sup>, ou mesmo a cen días<sup>113</sup>. Ou se reduce o prazo, pero tamén o período de referencia, como seis meses dentro dun ano<sup>114</sup> ou cento vinte días<sup>115</sup> no mesmo ano.

---

31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000), art. 11 do convenio colectivo de Tablicia, s.a. (DOG de 18 decembro 1998), art. 10 do convenio colectivo de Servicios Auxiliares de Puertos, s.a. (DOG de 4 maio 1999), art. 10 do convenio colectivo de persoal laboral do Concello de Viana do Bolo (DOG de 19 agosto 1999), art. 26 do convenio colectivo de Complexo Bamio, s.l. (DOG de 10 setembro 1999), art. 10 do convenio colectivo de Servimgal, s.l. (DOG de 4 maio 2000) e art. 10 do convenio colectivo de persoal do Concello de Ponteareas (DOG de 28 xuño 1999). Entre os convenios provinciais de sector, art. 31 do convenio colectivo do comercio de materiais de construción e decoración e comercio do metal da Coruña (DOG de 4 febreiro 1999). E, entre os convenios estatais de sector, art. 6.6.3 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000).

108 Art. 19 do convenio colectivo de Vapores de Pasaje, s.a. (DOG de 16 outubro 1996), art. 9 do convenio colectivo de Roline, s.a. (DOG de 13 novembro 1998) e art. 11 do convenio colectivo de empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamentos e retirada de vehículos da vía pública (BOP da Coruña de 27 outubro 1998).

109 Art. 43 do convenio colectivo da Asociación protectora de Niños Anormales de Galicia (DOG de 29 xaneiro 1999), art. 23 do convenio colectivo de Elaboradora de Cefalópodos, s.a. (DOG de 27 abril 1999), norma I dos acordos complementarios ó convenio colectivo de Talleres Casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000), art. 28 de Vulcarol, s.l. (DOG de 19 abril 2000), art. 27 do convenio colectivo de Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, s.a. (DOG de 22 xaneiro 1998), art. 27 do convenio colectivo de Colaboraciones Técnicas Eléctricas, s.a. (DOG de 28 xaneiro 1998), art. 27 do convenio colectivo de Reparaciones y Montajes de Galicia, s.a. (DOG de 4 febreiro 1998), art. 8 do convenio colectivo do Grupo Cruzcampo, s.a. (DOG de 17 xuño 1999), art. 12 do convenio colectivo de Pez Austral, s.a. (DOG de 20 marzo 2000), art. 16 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia (DOG de 31 agosto 1999) e art. 53 do convenio colectivo de Aquagest, s.a. (DOG de 3 setembro 1999). Entre os convenios provinciais de sector, art. 34 do convenio colectivo de exportación de peixe fresco do Porto da Coruña (DOG de 8 xuño 2000) e art. 19 do convenio colectivo de transporte de mercancías por estrada da provincia da Coruña (DOG de 2 agosto 1999). Entre os convenios supraautonómicos de sector, art. 14 do convenio colectivo de El Norte de Castilla (estendido ó sector da prensa e axencias informativas de todo o ámbito nacional por Resolución de 3 maio 1999), e art. 20 do convenio colectivo da industria do calzado (publicado por Resolución de 20 xullo 2000).

110 Art. 11 do convenio colectivo de Fábrica de Botones Hisla (DOG de 3 outubro 1998).

111 Art. 9 do convenio colectivo nacional para as industrias de pastas alimenticias (publicado por Resolución de 26 de novembro 1999).

112 Art. 19 do convenio colectivo de transporte de mercancías por estrada da provincia da Coruña (DOG de 2 agosto 1999).

113 Art. 19 do convenio colectivo de Vapores de Pasaje, s.a. (DOG de 16 outubro 1996).

114 Art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000).

115 Art. 11 do convenio colectivo de empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamentos e retirada de vehículos da vía pública (BOP da Coruña de 27 outubro 1998).

Non é sinxelo valora-la conveniencia de acurta-lo prazo máximo de desenvolvemento de funcións superiores. En todo caso, pode apuntarse que a súa adecuación debe poñerse en conexión con cuestións tales como —de novo— a maior ou menor rixidez do sistema clasificatorio, o procedemento de ascensos establecidos ou as consecuencias da superación de ditos prazos. Sobre estes temas volverase máis adiante. Baste, pois, apuntar por agora que a nosa negociación colectiva fixo uso frecuente da posibilidade de limita-lo tempo máximo de desenvolvemento de funcións superiores.

Pero tampouco son escasos os exemplos de preceptos convencionais que optan pola perspectiva contraria. Isto é, por prolonga-los prazos do art. 39.4 do ET. Así, poden impoñerse nove<sup>116</sup>, ou doce meses<sup>117</sup> ou un ano<sup>118</sup>, ou máis de dez<sup>119</sup>, ou de doce meses alternos<sup>120</sup>. Sobre eles pouco cabe apuntar ó expresado no parágrafo anterior. Sí que hai unha lixeira, pero perceptible tendencia a esixir períodos máis longos nos convenios colectivos ou nos ámbitos que establecen sistemas máis formalizados de ascensos con procedementos de concurso, oposición ou concurso-oposición.

Polo demais, tamén hai que facer referencia a cláusulas de convenios colectivos que, máis que ampliar ou reduci-los prazos do art. 39.4 do ET, reconducen a súa realidade concreta. É o caso de non poucos convenios do sector pesqueiro, os cales establecen o límite máximo nun tempo non superior á marea en curso<sup>121</sup>.

E algún precepto convencional entra no máis minucioso tema do cómputo de ditos prazos. Por exemplo, para aclarar que se interrompen por calquera causa de suspensión do contrato<sup>122</sup>, ou que, ós efectos do desenvolvemento de funcións superiores, a

116 Art. 9 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Pobra do Caramiñal (DOG de 3 abril 1997) e art. 37 do convenio colectivo da Compañía de Radio Televisión de Galicia e as súas sociedades TVG, s.a. e RTG, s.a. (DOG de 18 agosto 1999).

117 Art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello da Rúa de Valdeorras (DOG de 3 marzo 2000).

118 Art. 14 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996). Pola súa banda, o art. 15.22 do convenio colectivo do persoal laboral das Universidades Públicas de Galicia (DOG de 18 outubro 1996) fixa un período dun ano, prorrogable por seis meses máis.

119 Art. 30 do convenio colectivo do Real Club Náutico de Vigo (DOG de 10 novembro 1999), art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, art. 11 do convenio colectivo do Colexio Oficial de Arquitectos de Galicia (DOG de 16 setembro 1997), art. 8 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999) e art. 53 do convenio colectivo de Aquagest, s.a. (DOG de 3 setembro 1999). O art. 18 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 17 decembro 1999) establece un prazo máximo de dez meses dentro dun período de dezaioito. E o art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia, un de dez meses dentro dun período de catorce.

120 Norma I dos Acordos Complementarios ó convenio colectivo de Talleres Casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000), art. 22 do convenio colectivo de Carrocerías Pérez, s.a. (DOG de 5 setembro 1995), art. 7 do convenio colectivo de industrias de siderometal e talleres de reparación de vehículos de Ourense (DOG de 29 xullo 1999) e art. 20 do convenio colectivo da industria do calzado (publicado por Resolución de 12 xullo 2000). A súa vez, o art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), o art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e o art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000) fixan prazos de doce meses alternos en tres anos.

121 Vg., art. 19 do convenio colectivo de Pesquerías León-Marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996).

122 Art. 27 do convenio colectivo supraempresarial para o sector do transporte aéreo (publicado por Resolución de 12 xullo 1999).

fracción de día débese considerar como día completo cando dita fracción sexa superior á metade da xornada laboral<sup>123</sup>, ou que non computan os días de vacacións ou permisos retribuídos<sup>124</sup>.

Convén traer aquí a colación certa doutrina xudicial do noso TSJ de Galicia<sup>125</sup>, que non toma en consideración o desempeño de tarefas superiores cando estas non son máis que complementarias e representan unha porcentaxe mínima na consideración total das tarefas desempeñadas.

## 2. Excepcións á operatividade dos períodos máximos

Xa se anticipou que unha das posibilidades que ofrece o art. 39 á negociación colectiva consiste en excluí-lo ascenso ou a reclasificación profesional —ou a calquera outras consecuencias que se deriven disto— aínda que se excedan os prazos ós que se acaba de facer referencia. Sobre este particular, tamén os convenios colectivos insistiron abundantemente en relación cun caso concreto: o da substitución de traballadores con dereito a reserva de posto de traballo, ou ausentes do seu posto de traballo por calquera outra causa xustificada, como pode se-lo caso das licencias ou outros supostos semellantes. Ante todas estas situacións a empresa pode optar por cubri-lo posto recorrendo á mobilidade funcional, en lugar de contratar temporalmente a través da modalidade de contrato de interinidade por substitución<sup>126</sup>. E se o traballador mobilizado supera os prazos fixados polo art. 39.4 ET, ou os máis amplos ou reducidos fixados polo convenio colectivo de aplicación, tería dereito ó ascenso ou á reclasificación, ou ben tería que retornar necesariamente ó seu posto de orixe. Consecuencias todas elas acaso inconvenientes, cando o titular da praza non retorna en ditos prazos máximos e persiste a necesidade de mante-las súas funcións cubertas. E, consecuentemente esta é a hipótese á que se refiren habitualmente os convenios colectivos.

Sucedede, sen embargo, que as cláusulas convencionais que se dedican a este particular son, en demasiadas ocasións, defectuosas. Dicimos isto porque resultan insuficientes ó cubrir só supostos determinados e excluír outros de contemplación. Por exemplo, e iniciando o repaso polos convenios estatais de sector, algún refírese á “substitución por servizo militar, enfermidade, accidente de traballo, licencias, excedencia especial e outras causas análogas”<sup>127</sup>. Cláusula que, si ben completada coa fórmula de peche “...e outras causas análogas” presenta a dúbida de se tódalas suspensivas ou análogas dos art. 45, 46, 48 e concordantes —vg., maternidade, risco durante o embarazo, excedencia

123 Art. 9 do convenio colectivo de Molturación y Refino, s.a. (DOG de 9 xullo 1999) e art. 1 do convenio colectivo de Inespal metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997). Aínda que non parece que esta regra poida aplicarse ó traballo a tempo parcial, pois sobre este tema, á vista do art. 12 do ET, parece máis adecuada a regra de igualdade de dereitos que a de proporcionalidade.

124 Art. 1 do convenio colectivo de Inespal metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997).

125 STSJ de Galicia de 14 febreiro 2000 (AL 1020/2000).

126 Ou tamén pode suceder que o traballador interino desempeñe o posto de traballo doutro que é mobilizado ó do traballador con dereito de reserva de posto de traballo, tal e como admite o art. 4.2. a) do RD 2720/1998, de 18 decembro, en seguimento de anterior doutrina xudicial. Sobre este particular, ALZAGA RUÍZ, I., *Contratación laboral temporal: un estudio xurisprudencial*, EDESA (Madrid, 2000) pp. 99 ss.

127 Art. 25 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999). Esta enumeración no convenio colectivo de sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999).



por funcións sindicais, excedencia forzosa, privación de liberdade sen sentenza condenatoria, excedencia por coidado de familiares...— ou o suposto de desempeño de funcións superiores a tempo parcial debido ó exercicio polo seu titular do dereito de garda legal do art. 37.5 poden reconducirse a dito concepto. Máis criticables resultan, por suposto, fórmulas sen cláusula de peche, como a referencia a “servicio militar ou social substitutorio, incapacidade temporal, permisos e excedencia forzosa”<sup>128</sup>, ou a “substitucións por servicio militar ou substitutorio, incapacidades temporais, excedencias forzosas [ou] licencias contempladas neste convenio”<sup>129</sup>, ou a “substitución por incapacidade temporal, servicio militar, prestación social substitutoria ou excedencia”<sup>130</sup>, ou outras diversas expresións análogas, todas elas criticables polo mesmo trazo de parcialidade<sup>131</sup>.

Este mesmo tipo de preceptos convencionais, casuísticos e as máis das veces incompletos, reproducense nos convenios de empresa ou de sector de ámbitos inferiores. Expresións como, “casos de substitución por servicio militar, enfermidade, accidente de traballo, licencias e excedencias”<sup>132</sup>, “servicio militar, enfermidade, accidente de traballo, licencias, excedencia especial e outras causas análogas”<sup>133</sup>—expresión esta máis afortunada, á vista da súa referencia final á analoxía— ou outras parecidas reproducen os acertos e desacertos das cláusulas dos convenios estatais de sector<sup>134</sup>. Outras aluden a situacións concretas ás que non afecta o transcurso do prazo máximo de desempeño de

128 Art. 28 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996).

129 Art. 27 do convenio colectivo supraempresarial para o sector do transporte aéreo (publicado por Resolución de 12 xullo 1999).

130 Art. 21 do convenio colectivo xeral de ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

131 Por exemplo, “servicio militar obrigatorio, incapacidade laboral transitoria, maternidade, permiso e excedencias forzosa ou especiais” —art. 33 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997) e art. 12 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución de auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998)—. “servicio militar, incapacidade temporal, descansos maternais, accidentes, licencias e excedencias” —art. 14 do convenio colectivo de El Norte de Castilla (estendido ó sector da prensa e axencias informativas de todo o ámbito nacional por Resolución de 3 maio 1999)—, “excedencias, maternidade e incapacidade temporal” —art. 9 do convenio colectivo nacional para as industrias de pastas alimenticias (publicado por Resolución de 26 novembro 1999)—, “servicio militar, enfermidade, embarazo, accidente de traballo e licencias e excedencias” —art. 6.6.3 d) do convenio colectivo de artes gráficas, manipulado de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000)—, “incapacidade temporal, suspensión do contrato ou maternidade” —art. 35 do convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cociñados para a súa venda a domicilio (publicado por Resolución de 11 xullo 2000), ou “incapacidade temporal, servicio militar obrigatorio, prestación social substitutoria, excedencia (voluntaria ou forzosa), maternidade, coidado dun menor, privación de liberdade sen sentenza condenatoria ou supostos de suspensión do contrato” —art. 22 do convenio colectivo de traballo para a industria téxtil e da confección (publicado por Resolución de 27 xullo 2000)—. Expresión esta última que, por casuística, resulta bastante completa.

132 Art. 11 do convenio colectivo de Revlon, s.a e Haugron Cientifical, s.a. (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995).

133 Art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.l. (DOG de 24 xuño 1997). Expresión moi semellante no art. 26 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996).

134 “Servicio militar ou prestación social substitutoria, incapacidade temporal, maternidade, permisos e excedencias” —art.36 do convenio colectivo do sector de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000) e art. 38 do convenio colectivo do sector de materiais e prefabricados para a construción de Lugo (DOG de 2 febreiro 2000)—, “servicio militar, enfermidade, accidente de traballo,



funcións superiores: “incapacidade temporal”<sup>135</sup>, “incapacidade laboral transitoria”<sup>136</sup> —xa vai sendo época de que esta expresión vaia desaparecendo dos convenios colectivos—, ou “incapacidade temporal ou servizo militar”<sup>137</sup>.

Pero tamén merecen ser destacados aqueles preceptos que con maior rigor, acerto ou concreción establecen os supostos exceptuados das regras xerais de transcurso do prazo de desempeño das funcións superiores. Por exemplo, a referencia a “incapacidade temporal do titular da praza, vacacións, licencias, excedencia ou calquera outro suposto que implique a reincorporación do titular á súa praza”<sup>138</sup>, consegue, despois dunha enumeración *ad exemplum*, abarcar tódolos supostos nos cales un titular, temporalmente ausente da súa praza, reincorporarase a ela, xa se trate ou non tecnicamente dunha suspensión do contrato de traballo. Tamén afortunada é algunha cláusula que establece que “en ningún caso o traballador que substitúe a outro poderá invocar ningún dereito á categoría ou condicións salariais que puidese te-lo traballador substituído”, excluíndose a aplicabilidade das regras de reclasificación ou ascenso a calquera traballador que, sendo cambiado de posto, ocupa temporalmente outro en réxime de substitución<sup>139</sup>. E, finalmente, aínda que só alude ós supostos que se configuran tecnicamente como suspensións do contrato de traballo, algún convenio exclúe o suposto de “reserva de praza a traballadores con reserva legal do posto”<sup>140</sup>.

### 3. Consecuencias de excederse o prazo máximo: a cobertura da vacante

Coas excepcións que poida introduci-la negociación colectiva, do tenor das descritas, a lei ou a propia norma convencional limita temporalmente o desenvolvemento de funcións superiores, á marxe dos supostos do art. 39.5 ET<sup>141</sup>. A continuación

---

permisos ou ocupación de cargos oficiais” —Norma I dos acordos complementarios ó convenio colectivo de Talleres casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000)— “incapacidade laboral transitoria, permisos ou vacacións” e “servizo militar e excedencia forzosa” —art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000)—, “incapacidade laboral transitoria, servizo militar e excedencia” —art. 10 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. — Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997)—, “servizo militar, enfermidade ou accidente de traballo” —art. 19 do convenio colectivo de Pesquerías León marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996)—, “servizo militar, enfermidade ou accidente de traballo ou outros análogos” —art. 10 do convenio colectivo de Servizos Auxiliares de Puertos, s.a. (DOG de 4 maio 1999) — de novo esta última referencia de peche—, ou “incapacidade temporal, servizo militar ou excedencia —art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999) e art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997)—.

135 Art. 33 do convenio colectivo do Hostal dos Reis Católicos (DOG de 1 xuño 1999).

136 Art. 8 do convenio colectivo de Grupo Cruzcampo, s.a. (DOG de 17 xuño 1999).

137 Art. 17 do convenio colectivo de Garaje Castelos, s.a. (DOG de 25 xaneiro 1999).

138 Art. 39 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, s.a (DOG de 17 setembro 1998).

139 Art. 28 do convenio colectivo de pompas fúnebres da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG de 23 maio 2000).

140 Art. 14 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996). En parecidos termos, art. 17 do convenio colectivo de Nestlé España (BOP de Pontevedra de 30 maio de 2000).

141 Sobre eles, *vide infra*.

procede, polo tanto, analiza-las solucións que poden aporta-los convenios para os casos en que se transcenden os prazos máximos da mobilidade vertical ascendente.

Moitos convenios colectivos conteñen unha solución practicamente idéntica á que prevé o art. 39.4 do ET. En concreto, é abundante a referencia ó recoñecemento da nova categoría<sup>142</sup>, ou á consolidación desta<sup>143</sup>, aínda que en ocasións expresamente a salvo de que se requiran títulos ou coñecementos especiais<sup>144</sup>, ou tamén ó “ascenso automático”<sup>145</sup>. Algunhas cláusulas de convenios, copiando aínda de forma máis fidedigna o precepto estatutario, establecen que o traballador “poderá reclama-lo ascenso”<sup>146</sup>, en expresión que non cabe senón interpretar en sentido de que ostenta un dereito subxectivo ó referido ascenso. E tamén un sentido parello dedúcese de preceptos que dispoñen a promoción definitiva do traballador ó cargo superior<sup>147</sup>.

Próximos ós anteriores son os preceptos convencionais que establecen un dereito de opción para o traballador que desenvólvese as funcións superiores durante o

142 Art. 4 do convenio colectivo de Servi-Sport Santiago, s.l. (DOG de 26 outubro 1995), art. 4 de Cotelga, s.l. (DOG de 29 maio 1996), art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997), art. 43 do convenio colectivo da Asociación Protectora de Nenos Anormais de Galicia (DOG de 29 xaneiro 1999) —este exceptuando expresamente a existencia doutro traballador con mellor dereito por aplicación das normas sobre ascensos do propio convenio—, art.23 do convenio colectivo de Elaboradora de Cefalópodos, s.a. (DOG de 27 abril 1999), art. 26 do convenio colectivo da Cafetería do persoal da Ciudad Sanitaria Juan Canalejo (DOG de 26 maio 1999), art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000), art. 27 do convenio colectivo de Construcciones y Reparaciones Galaico-Asturianas, s.a. (DOG de 22 xaneiro 1998), art. 27 do convenio colectivo de Colaboración Técnicas Eléctricas, s.a (DOG de 28 xaneiro 1998), art. 27 de reparacións e Montaxes de Galicia, s.a. (DOG de 4 febreiro 1998), art. 11 do convenio colectivo de Setex Aparki, s.a. (DOG de 15 xullo 1997), art. 8 do convenio colectivo de Ourense de Transportes, s.a (DOG de 2 xuño 1999), art. 12 do convenio colectivo da Asociación para a Integración de persoas con minusvalía física e/ou parálise cerebral (DOG de 11 outubro 1999), art. 19 do convenio colectivo de Vapores de Pasaje, s.a. (DOG de 16 outubro 1996), art. 11 do convenio colectivo de Fábrica de Botones Hsila, s.l. (DOG de 3 outubro 1998), art. 9 do convenio colectivo de Roline, s.a. (DOG de 13 novembro 1998), art. 8 do convenio colectivo do Grupo Cruzcampo, s.a. (DOG de 17 xuño 1999) e art. 30 do convenio colectivo do Real Club Náutico de Vigo (DOG de 10 novembro 1999).

143 “A tódolos efectos”, enfatiza o art. 10 do convenio colectivo de Servimgal, s.l. (DOG de 4 maio 2000).

144 Vg., art. 11 do convenio colectivo de Revlon, s.a. e Haugron Cientifical (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995) e art. 10 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. - Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997).

145 Art. 11 do convenio colectivo de Onyk-Regasa (DOG de 10 marzo 1998), art. 14 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996), art. 18 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 10 decembro 1999), art. 10 do convenio colectivo de Servimgal, s.l. (DOG de 17 maio 2000) ou art. 23 do convenio colectivo de comercio e exportación de pescado fresco do Porto da Coruña DOG de 8 xuño 2000). “Dereito ó ascenso”, di máis laconicamente o art. 14 do convenio colectivo de El Norte de Castilla (estendido ó sector da prensa e axencias informativas de todo o ámbito nacional por Resolución de 3 maio 1999).

146 Art. 15 do Acordo Xeral de empresas de transporte de mercancías por estrada (publicado po Resolución de 13 xaneiro 1998).

147 Art. 19 do convenio colectivo de Pesquerías León marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996).

prazo máximo previsto entre continuar no desempeño das mesmas, o cal implicará o ascenso automático, ou retornar ó posto que desempeñaba con anterioridade<sup>148</sup>. Opción que, polo demais, debe entenderse implícita nos convenios que recoñecen o dereito ó ascenso ou a reclasificación automáticos, en tanto que se trata de cláusulas que garanten dereitos e non obrigas ós traballadores, sen prexuízo de que debe valorarse positivamente o seu recoñecemento expreso para evitar calquera posible equívoco. Outros convenios, con maiores cautelas, dispoñen o mesmo dereito de opción, pero condicionado, no caso da cobertura da vacante correspondente ás funcións superiores, a que non se infrinxan as normas sobre ascenso establecidas por esta norma convencional<sup>149</sup>.

Por suposto, non faltan convenios que resoven esta cuestión en sentido negativo: o desenvolvemento de funcións superiores non confire ó traballador dereito á reclasificación profesional, nin tampouco á consolidación do salario que veñen percibindo por ditas funcións<sup>150</sup>. O cal, á marxe doutras consideracións doutra índole, produce como efecto unha polivalencia de feito, pois a empresa pode destinar ó traballador indistintamente ás súas funcións ou a outras correspondentes a unha categoría ou grupo superior, sen que isto constituía consolidación de dereito algún.

E son moi abundantes os convenios que ligan o dereito de ascenso ou reclasificación profesional do art. 39.4 cos procedementos selectivos para producir dito ascenso que se conteñan no seu clausulado. Pode dicirse, neste sentido, que a cláusula da reclasificación derivada do reiterado art. 39.4 atópase necesariamente vinculada ó sistema de promoción que se dispuxera. Nesta liña, poden citarse expresións convencionais como “deberá proverse definitivamente o cargo superior”<sup>151</sup>, “convocarase concurso-oposición”<sup>152</sup>, “convocarase a praza segundo o establecido [no convenio]”<sup>153</sup>, “entenderase creada unha vacante e convocarase concurso”<sup>154</sup>, “os postos así cubertos incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso interno de prazas”<sup>155</sup>. Por suposto, non poucos

148 Vg., art. 35 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por Resolución de 18 abril 1996), art. 28 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996) e art. 21 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999). Entre os convenios de empresa da nosa Comunidade Autónoma, cabe citar o art. 11 do convenio colectivo de Tablacia, s.a. (DOG de 18 decembro 1998).

149 Entre outros, Norma I dos Acordos complementarios ó convenio colectivo de Talleres Casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000) e art. 20 do convenio colectivo de oficinas e despachos da provincia da Coruña (BOP de 3 xuño 2000).

150 Art. 9 do convenio colectivo de Radio Marinada, s.a. (DOG de 16 abril 1997).

151 Art. 26 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996) e art. 10 do convenio colectivo de Servicios Auxiliares de Portos, s.a. (DOG de 4 maio 1999).

152 Art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.l. (DOG de 24 xuño 1997). No ámbito estatal, art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999).

153 Art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999).

154 Art. 15 do convenio colectivo de Construcciones y contratas, s.a./ Estacionamientos y servicios, s.a., UTE (DOG de 12 maio 2000).

155 Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999).

convenios que regulan as condicións de traballo do persoal laboral ó servizo de Administracións Públicas orientáanse nesta liña<sup>156</sup>.

En relación con tódolos convenios que se citaron, debe destacarse unha peculiaridade, se se poñen en conexión co tenor literal do art. 39.4 ET: mentres que o precepto legal parte da hipótese de que é o traballador que realiza funcións superiores o que excite o procedemento legalmente previsto para a cobertura da vacante, as cláusulas convencionais descritas prescinden da declaración de vontade do traballador afectado pola mobilidade funcional. Opción esta que parece correcta e máis adecuada desde a perspectiva dos procedementos selectivos que os propios convenios establecen. Por suposto, tamén poden atoparse exemplos de cláusulas que seguen a opción do ET e prevén, v.g., que "o traballador poderá reclamar que se proceda á convocatoria pública correspondente"<sup>157</sup>.

Pero existe outro grupo de convenios que se decantan por unha opción diferente dos anteriores, que consisten en que o posto vacante sexa cuberto rotatoriamente polos traballadores de grupos ou categorías inferiores con aptitudes profesionais para desempeñalo, de modo que o cumprimento do prazo máximo vai significar sinxelamente que dito posto deberá ser ocupado por outro traballador, sen maiores consecuencias<sup>158</sup>. Por suposto, este sistema rotativo é compatible —e así se compatibiliza en convenios de varias Administracións Públicas— co anterior de convocatoria de concurso ou proceso selectivo.

Dito todo o cal, non é posible decantarse en xeral por un dos sistemas descritos como o máis adecuado para regula-la reclasificación por desempeño de funcións superiores. Trátase dunha materia que só pode ser analizada no contexto de cada ámbito convencional concreto. Sí que debe criticarse con claridade algunha cláusula que segue ancorada nunha normativa laboral xa moi superada<sup>159</sup>.

---

156 Art. 18 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Foz (DOG de 14 xullo 1998)— "...procederáse á súa reclasificación [do traballador que realizara funcións superiores], a través do sistema de concurso, creando previamente a praza necesaria para tal obxectivo", art. 9 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de A Pobra do Caramiñal (DOG de 3 abril 1997) —necesaria inclusión na seguinte oferta de emprego público—, ou art. 21 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo da Administración de Xustiza (publicado por Resolución de 10 xuño 1996).

157 Art. 12 do convenio marco de relacións laborais de determinados Portos do Estado e Autoridades Portuarias (publicado por Resolución de 22 decembro 1999).

158 Vg., art. 9 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de A Pobra do Caramiñal, art. 8 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) e cláusulas semellantes de convenios doutras Corporacións Locais, da provincia de Ourense, art. 15 do convenio colectivo único do persoal laboral ó servizo da Xunta de Galicia (DOG de 18 outubro 1996), art. 9 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999) —rotación semestral— e art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999).

159 O art. 31 do convenio colectivo do sector do comercio de materiais de construción e decoración e comercio do metal da provincia da Coruña (DOG de 4 febreiro 1999) refírese a un "expediente de clasificación ante a autoridade correspondente".

#### 4. Outras consecuencias

Teña ou non dereito ó ascenso, o art. 39.4 outorga ó traballador que desempeña funcións superiores dereito a reclama-la diferenza salarial correspondente, reclamación que poderá acumular, a efectos procesuais, á de clasificación profesional. Pero, a maiores, algúns convenios colectivos establecen un dereito singular, que consiste na consolidación das retribucións correspondentes ás funcións superiores que desempeñaran. Repárese en que introduce unha nova variable, entre o dereito á consolidación das funcións que se viñan desempeñando e o dereito á diferenza retributiva, e que incide de forma moi decisiva na dinámica dos complementos salariais. O carácter consolidable ou non dos complementos de posto de traballo vaise matizar por un elemento novo, que é o desenvolvemento de funcións durante un período de tempo determinado. Por esta vía, o traballador pode percibir, como dereitos adquiridos, certos conceptos salariais derivados dun posto de traballo que non desenvolve, os cales acaso non serían consolidables á marxe desa posibilidade. Hai non poucos convenios colectivos de empresa que se acollen a esta alternativa<sup>160</sup>, aínda que en ocasións condicionánda a que non exista posto semellante ó consolidado que se poida atribuír ó traballador cambiado a funcións superiores<sup>161</sup>.

Determinadas cláusulas convencionais dedícanse a establece-las consecuencias do desempeño das funcións superiores no currículo profesional do traballador. Cabe destacar algún convenio que dispón, laconicamente, que dito desempeño farase constar no expediente persoal do traballador mobilizado<sup>162</sup>, ou que se considerará como un medio de avaliación para a promoción<sup>163</sup>, valorándose a ditos efectos<sup>164</sup>.

E outras, nun sentido practicamente inverso ás anteriores, dedícanse a exceptuar de calquera consecuencia, tanto a efectos económicos como reclasificatorios, os supostos de mobilidade funcional ascendente pactados entre a empresa e o traballador coa única finalidade de prepara-la promoción profesional deste nun futuro máis ou menos próximo<sup>165</sup>.

---

160 Vg., art. 43 do convenio colectivo da Asociación protectora de nenos subnormais de Galicia (DOG de 29 xaneiro 1999), art. 33 do convenio colectivo do Hostal dos Reis Católicos (DOG de 1 xuño 1999), norma I dos Acordos Complementarios ó convenio colectivo de Talleres casas Móvil, s.a. (DOG de 7 marzo 2000), art. 28 do convenio colectivo de Vulcarol, s.l. (DOG de 19 abril 2000), art. 22 do convenio colectivo de Carrocerías Pérez, s.a. (DOG de 5 setembro 1995), art. 26 do convenio colectivo de Complexo Bamio, s.l. (DOG de 10 setembro 1999) e art. 21 do convenio colectivo de Gestión Deportiva Gallega, s.l. (DOG de 17 marzo 2000).

161 Art. 19 do convenio colectivo de Vapores de Pasaje, s.a. (DOG de 16 outubro 1996): "caso de que en futuros embarques non existira posto semellante ó xa consolidado, ocuparán o seu posto primitivo pero coas condicións económicas da categoría superior xa consolidada".

162 Art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000).

163 Art. 10 do convenio colectivo do Casino de La Toja, s.a. (DOG de 21 febreiro 1997).

164 Art. 21.1 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

165 Art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000).

Todo o cal non presenta o máis mínimo problema de legalidade e, en canto que efectos queridos polas partes negociadoras, nada cabe reprocharlles. Acaso reproducir, con respecto ás cláusulas que establecen a consolidación das retribucións derivadas do desempeño de funcións superiores, o comentario que quizais distorsionen a lóxica de consolidación dos complementos de posto de traballo que inspire ó convenio colectivo no seu conxunto.

## X. REALIZACIÓN DE FUNCIÓNS INFERIORES

O art. 39.2 do ET rodea o desenvolvemento de funcións inferiores de maiores limitacións que a mobilidade funcional ordinaria e que tamén a ascendente.

A diferenza desta última, esixe a maiores que se xustifique por necesidades perentorias e imprevisibles da actividade productiva e que se comunique a situación ós representantes legais dos traballadores<sup>166</sup>. Con respecto a esta última esixencia, xa se abundará máis tarde. Por agora, corresponde aborda-la actuación da negociación colectiva na materia desde o prisma das esixencias do art. 39.2 ET. E o certo é que as cláusulas dos convenios en demasiadas ocasións bordean os límites da legalidade, de modo tal que só cunha interpretación parcialmente correctora pode sosterse a licitude de non poucas delas.

O cal debe destacarse á vista dos criterios restrictivos que utiliza a doutrina xudicial para admiti-la mobilidade funcional descendente, como sucede, vg., na sentenza do Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 setembro, que considera contrario ó art. 28.2 da Constitución o exercicio abusivo da mobilidade funcional dos traballadores que desenvolven funcións superiores para substituír a traballadores en folga dos grupos ou categorías inferiores.

Empezando polos prazos máximos<sup>167</sup> de posible desenvolvemento de funcións inferiores, as cláusulas dos convenios abundan nesta cuestión. Algunhas delas imponen prazos máximos breves, como poden ser dez<sup>168</sup>, quince<sup>169</sup> ou

---

Entre os convenios provinciais de sector, art. 36.4 do convenio colectivo de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000). E, polo que respecta ós convenios colectivos sectoriais estatais, art. 33 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 78 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998) e art. 12 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución da auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998).

<sup>166</sup> Un caso de insuficiencia das causas organizativas esgrimidas pola empresa, sucedendo ademais que a traballadora afectada tiña dereito de crédito de horas, en STSJ de Galicia de 22 decembro 1999 (Ar. 4306). E outro no mesmo sentido de non terse alegado necesidades perentorias ou imprevisibles, en STSJ de Galicia de 6 novembro 1997 (Ar. 3487).

<sup>167</sup> De obrigado sinalamento, de acordo con STSJ de Galicia de 6 novembro 1997 (cit.) Insistindo neste carácter estritamente temporal, STSJ de Galicia de 28 marzo 1996 (Ar. 1852).

<sup>168</sup> Art. 9.2 do convenio do persoal laboral do Concello de A Pobra do Caramiñal (DOG de 3 abril 1997).

<sup>169</sup> Art. 8 do convenio colectivo para o persoal do Concello de Rubiá de Valdeorras (DOG de 14 xullo 1998) e art. 7 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de A Rúa de Valdeorras (DOG de 3 marzo 2000).

vinte<sup>170</sup> días. Outras, sitúanse na órbita dos trinta días<sup>171</sup> ou un mes<sup>172</sup>, ou nos dous meses<sup>173</sup>, mesmo podendo superarse en casos moi excepcionais<sup>174</sup> ou por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores<sup>175</sup>. Pero non faltan preceptos que admiten períodos considerablemente prolongados, como tres<sup>176</sup> ou mesmo seis meses<sup>177</sup>.

---

170 Art. 7 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Viana do Bolo (DOG de 19 agosto 1999).

171 "Período inferior a trinta días", expresa o art. 27 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996). "Non máis de trinta días", o art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997), art. 11 do convenio colectivo de Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela (DOG de 1 outubro 1998), art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994), art. 7 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999) e art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999). No ámbito estatal, art. 17.2 do convenio colectivo de empresas de desinfección, desinsectación e desratización (publicado por Resolución de 26 febreiro 1998).

172 Art. 18 do convenio colectivo da empresa adjudicataria da prestación de servizos da piscina cuberta municipal de As Travesas (DOG de 12 abril 1995), art. 15.3 do convenio colectivo do persoal laboral das Universidades públicas de Galicia (DOG de 18 outubro 1996) e art. 16 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia (DOG de 31 agosto 1999). Entre os convenios estatais de sector, art. 21.4 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo da Administración de Xustiza (publicado por Resolución de 10 xuño 1996) e art. 11 do Convenio Marco de relacións laborais de determinados portos do Estado e autoridades portuarias (publicado por Resolución de 22 decembro 1999). Os dous últimos establecen un período máximo de desenvolvemento de funcións inferiores dun mes ó ano.

173 Art. 34 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999), art. 22 do convenio colectivo sectorial do comercio por xunto e importadores de produtos químicos industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999), art. 9 do convenio colectivo xeral para as industrias de pastas alimenticias (publicado por Resolución de 26 novembro 1999) e art. 13 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conдукción, tratamento, depuración e distribución de auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998).

174 Art. 12.2 do convenio colectivo de Revlon, s.a. e Haugron Cientifical, s.a. (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995). Tamén, art. 6.6.3 do convenio colectivo de Artes Gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000.)

175 Art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.l. (DOG de 24 xuño 1997).

176 Vg., art. 44 do convenio colectivo da Asociación protectora de niños anormales de Galicia (DOG de 29 xaneiro 1999), art. 8 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ourense (BOP da provincia de Ourense de 11 xaneiro 1996), art. 12 do convenio colectivo de Dhul, s.a. (DOG de 20 setembro 1995), art. 10 do convenio colectivo do Concello de Pontareas (DOG de 28 xuño 1999), art. 19 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 10 decembro 1999) e art. 10 do convenio colectivo de Servimgal, s.a. (DOG de 17 maio 2000). Entre los convenios de sector, art. 29.2 do convenio colectivo da Comunidade Autónoma de Galicia para o sector das pompas fúnebres (DOG de 23 maio 2000). E entre os de ámbito estatal, art. 36 do convenio colectivo da industria da cortiza (DOG de 18 abril 1996), art. 29.2 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996), art. 79 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998) e art. 27 do convenio colectivo supraempresarial para o sector do transporte aéreo (publicado por Resolución de 12 xullo 1999).

177 Art. 9 do convenio colectivo de Radio Marinada, s.a. (DOG de 16 abril 1997). Algunha cláusula admite tres meses nun ano e seis meses en tres anos, como o art. 15 do convenio colectivo de residencias privadas da terceira idade da Comunidade galega (DOG de 12 xuño 1998).



Duracións todas elas que non cabe tachar sen máis de ilegais, pero que suscitan un comentario sobre a súa adecuación ó art. 39.2 e á esixencia de que a mobilidade descendente se produza polas xa referidas necesidades perentorias ou imprevisibles. En concreto, que só si concorren as mesmas cabe cambiar de posto ó traballador a un grupo, a unha categoría ou a un nivel inferior no sistema clasificatorio da empresa. De aí que as habilitacións de ditos prazos non cabe entendelas nun sentido flexibilizador, como acaso pretenderan os que as redactaron, senón só en clave de maiores limitacións ó empresario, de tal modo que, aínda existindo as reiteradas necesidades, a mobilidade non podería manterse por enriba de ditos principios temporais. E se pretenderan superarse estes, a medida debería producirse ó amparo do art. 41 ET.

Que a vontade das partes negociadoras ó prever prazos máximos da mobilidade funcional descendente era outra que a que aquí se defendeu pode comprobarse coa lectura de non poucos convenios estatais de sector que exclúen do cómputo de ditos períodos certos supostos de mobilidade funcional descendente que precisamente son os que mellor se axustan ás situacións contempladas no art. 39.2, como os de avaría ou forza maior<sup>178</sup>. Debe recordarse de novo que o cambio de posto de traballo a funcións inferiores debe basearse na existencia de necesidades perentorias e imprevisibles e que á empresa incumbe probar a existencia das mesmas, sen que baste a limitación o período máximo convencionalmente establecido nin a proba de razóns técnicas ou organizativas<sup>179</sup>. E que, pese as cláusulas flexibilizadoras que pretendeu e pretende introducir a negociación colectiva, a doutrina e a xurisprudencia reiteraron, antes e despois da reforma de 1994, que a expresión "necesidade perentorias e imprevisibles" aludía a supostos máis excepcionais que a referencia ás razóns técnicas ou organizativas que habilitan tanto a mobilidade ascendente como descendente<sup>180</sup>. De aí que, aínda que o ámbito das reiteradas necesidades non haxa que identificalo exactamente co caso fortuíto ou a forza maior, excluír por convenio estas situacións do cómputo dos períodos máximos de realización de funcións inferiores supón tanto como elimina-lo núcleo duro de situación nas que cabe este tipo de cambio de posto de traballo.

Menos problemas de axuste á legalidade suscitan cláusulas convencionais que se limitan a evitar que o desenvolvemento de funcións inferiores repercuta sempre no mesmo ou os mesmos traballadores<sup>181</sup> e que pretenden un reparto equitativo

178 Vg., art. 36 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por Resolución de 18 abril 1996), art. 29 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996), art. 34 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 79 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998) e art. 13 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución de auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998).

179 Neste sentido, vg., STSJ de Galicia de 6 novembro 1997 (rec. 4072/97): repróbase a mobilidade efectuada pola empresa porque "nin, ó se-la encomenda de funcións inferiores, se xustificaron as necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade productiva para realizalo".

180 Unha glosa desta doutrina en VALLE MUÑOZ, F.A., *A mobilidade funcional do traballador na empresa*, cit., pp. 203 ss., con referencias a normativa histórica da Lei de Contrato de Traballo aínda máis restrictiva.

181 Art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999), art. 22 do convenio colectivo do sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999) e art. 6.6.3 do



destas<sup>182</sup>. A estes efectos, é común a norma de impoñe-la rotación entre tódolos traballadores potencialmente afectados<sup>183</sup>, de modo tal que quen fora xa mobilizado en sentido descendente non poderá volver a ser destinatario desta medida ata que afectara a tódolos demais<sup>184</sup>. Ou a de establecer períodos mínimos dun ano<sup>185</sup> ou dous anos<sup>186</sup> durante o transcurso dos cales o traballador anteriormente cambiado a un posto inferior non pode selo de novo.

E outras técnicas igualmente limitativas consisten en impedir terminantemente a mobilidade funcional descendente máis que a un posto inmediatamente inferior ó que ostente un traballador, ou inferior en dous grados<sup>187</sup>. Ou tamén en “bilateraliza-la” decisión da empresa e esixir acordo coa representación legal dos traballadores<sup>188</sup>. Asemade, hai que facer referencia a limitacións que son predicables de calquera tipo de mobilidade funcional, pero que cobran maior transcendencia no caso da descendente, como é o caso da interdicción expresa de actuacións discriminatorias por parte do empresario<sup>189</sup>.

---

convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000). No noso ámbito máis próximo, art. 12.3 do convenio colectivo de Revlon, s.a. e Haugron Cientifical, s.a. (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995) e art. 13 do convenio colectivo de plásticos Camypor (DOG de 24 xuño 1997).

182 Art. 21.2 do convenio colectivo xeral de ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

183 Art. 13 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución da auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998). No ámbito provincial, art. 37.2 do convenio colectivo e edificacións e obras públicas da provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000).

184 Art. 36 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por Resolución de 18 abril 1996) e art. 34 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997).

185 Vg., art. 9 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de A Pobra do Caramiñal (DOG de 3 abril 1997), art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997), art. 11 do convenio colectivo de Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela (DOG de 1 outubro 1998), art. 8 do convenio colectivo de Concello de Rubiá de Valdeorras (DOG de 14 xullo 1998), art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994), art. 7 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid (DOG de 2 setembro 1999) e art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999).

186 Vg., art. 8.2 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) ou outras cláusulas semellantes doutros convenios de corporacións locais desta provincia.

187 Cláusulas estas relativamente frecuentes en convenios colectivos para o persoal laboral de Administracións Públicas, Vg., art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Arteixo, art. 8.2 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) ou outras cláusulas semellantes doutros convenios de corporacións locais desta provincia ou art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994). Entre entidades privadas, v.g., art. 11 do convenio colectivo de Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela (DOG de 1 outubro 1998) ou art. 11 do convenio colectivo do Colexio Oficial de Arquitectos de Galicia (DOG de 16 setembro 1997).

188 Art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999) e 22 do convenio colectivo para o sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999). Sobre as funcións dos representantes legais dos traballadores, *vide infra*.

189 Interdicción que, evidentemente, surtiría efectos en calquera caso, pero que se aplicará con maior celo si consta de modo expreso. Neste sentido, vg., art. 33 do convenio colectivo da Corporación Alimentaria Peñasanta, s.a. (DOG de 26 novembro 1998).

Algunha cláusula convencional, de indubidable interese, exclúe certas tarefas da posible consideración de “traballos de inferior categoría”<sup>190</sup>. Poderían suscitarse dúbidas sobre a legalidade das mesmas, sobre todo cando as funcións exceptuadas de dita consideración nada teñan que ver coas principais que desenvolve o traballador afectado, ou se definan aquelas con notable abstracción. Aínda que, desde outra perspectiva, no fondo non cumpren unha finalidade moi distinta ás de polivalencia funcional<sup>191</sup>, das que o acomodo ó ET agora resulta indiscutible.

E outro límite, común a todo cambio de posto de traballo, pero que cobra así mesmo especial relevancia ante a mobilidade descendente é o expresado no art. 39.3 relativo ó non menoscabo da dignidade do traballador. Concepto este de difícil concreción, pero ó cal se refiren algúns convenios. Por exemplo, aportando conceptos de vexación, xa sexa en termos xenéricos<sup>192</sup>, xa en termos máis concretos e casuísticos<sup>193</sup>. Obviamente, estes preceptos teñen gran interese á hora de xulgar unha demanda de extinción do contrato ó amparo do art. 50 ET, si o cambio de funcións merece a consideración de modificación substancial das condicións de traballo.

## XI. FORMALIDADES PARA A MOBILIDADE ASCENDENTE E DESCENDENTE

En contraposición cos arts. 40 —mobilidade xeográfica— e 41 —modificación substancial das condicións de traballo—, o art. 39 a penas inclúe requisitos formais para o cambio de posto de traballo. Só que no caso de encomenda de funcións inferiores debe efectuarse comunicación ós representantes legais dos traballadores. E, xa en cuestións de índole procedimental, que a demanda de ascenso por exercicio de tarefas superiores debe ir precedida de informe da representación unitaria dos traballadores.

Non obstante o cal, os convenios colectivos impoñen en ocasións formas determinadas ou outros requisitos análogos dos cales a observancia dota de certas garantías ós traballadores afectados e limitan ou encamiñan o poder de dirección do empresario. Por exemplo, nalgún caso esíxese, de ser posible, notificación ó traballador cunha antelación

---

190 Non está de máis reproducir-lo seguinte pasaxe do art. 12 do convenio colectivo de Dhul, s.a. (DOG de 20 setembro 1995): “non se considerarán traballos de inferior categoría os realizados polo traballador para a conservación e limpeza de maquinaria e utensilios que utilice, nin outras tarefas que lle encomenden, cando por razóns productivas non haxa ocupación efectiva e teñan como fin mantelo en continua ocupación durante toda a xornada de traballo, sempre que non afecte a súa dignidade humana”.

191 Sobre estas, *vide infra*.

192 Vg., art. 26 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996): “non suporá menoscabo nin vexación efectuar traballos accidentais de categoría inferior intimamente relacionados coa súa función”. Nos mesmos termos, art. 20 do convenio colectivo de Pesquerías León Marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996).

193 Por exemplo, art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999): “considéranse vexatorias as seguintes [funcións]: para oficiais profesionais, realizar traballos de cualificación correspondente o grado 4, ou sexa, propios de peón. Para os especialistas e peóns, realizar tarefas de WC, non sendo voluntariamente”.

de corenta e oito horas<sup>194</sup>, ou de quince días<sup>195</sup>. Algún, subsidiariamente, esixe ratificación a *posteriori* dalgún organismo da entidade empregadora<sup>196</sup>. Outras cláusulas convencionais imponen a forma escrita na comunicación da empresa ó traballador e, no seu caso, ós seus representantes legais<sup>197</sup>, ou, no suposto de convenios para o persoal laboral ó servizo de Administracións públicas, que a decisión revista algunha forma determinada, como poida ser un decreto da Alcaldía<sup>198</sup>. E tamén deben destacarse preceptos que especifican os contidos que debe incluí-la comunicación da empresa ó traballador e, a maiores, ós seus representantes legais<sup>199</sup>. Tamén, para a mobilidade descendente, fíxase nalgún convenio o contido da comunicación ó comité de empresa<sup>200</sup>. Ou, cando se esixe para esta acordo coa representación legal dos traballadores, que o mesmo se formalice por escrito<sup>201</sup>.

E merece a pena reprobado algunha norma pactada que aínda esixe autorización da autoridade laboral para o exercicio de funcións inferiores por máis de tres meses<sup>202</sup>. A este respecto, debe recordarse que, se considere —como parece o máis axeitado— ou non que tal suposto merece a consideración de modificación substancial das condicións de traballo, a reforma de 1994 eliminou calquera competencia da Administración nas decisións modificadoras do art. 41 ET.

E tamén deben describirse algúns preceptos convencionais que engaden algunhas precisións ó procedemento clasificatorio tal e como está concibido no

194 Vg., art. 7 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997), art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 de decembro 1994), art. 7 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999) e art. 20 do convenio colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia (DOG de 23 decembro 1999).

195 Art. 18 do convenio colectivo de Frigidis, s.a. (DOG de 7 decembro 1999).

196 Vg., art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994) —ratificación en quince días por parte da Dirección Xeral de Función Pública, de non ser posible a autorización previa—.

197 Por exemplo, art. 15 do convenio colectivo de Unión Cristalera, s.a. da Coruña (DOG de 5 abril 2000), art. 15 do de Pontevedra (DOG de 31 xaneiro 2000) e art. 15 do de Comunidade Autónoma (DOG de 8 febreiro 2000) e art. 4 do convenio colectivo da Residencia de Ancianos Nuestra Señora del Carmen de Sarria (DOG de 28 abril 1997). Entre os convenios estatais de sector, art. 21 do convenio colectivo para o persoal laboral da Administración de Xustiza (publicado por Resolución de 10 xuño 1996).

198 Neste sentido, art. 8 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) e cláusulas análogas doutros convenios de corporacións locais desta provincia ou art. 10 do convenio colectivo do Concello de Pontearreas (DOG de 28 xuño 1999).

199 Art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997): "a notificación ós representantes legais dos traballadores incluírá: causas que motivan o cambio, nome dos traballadores afectados e destino e duración estimada dos traslados". Nos mesmos termos, art. 10.5.2 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. - Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997) e art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999).

200 Art. 47 do convenio colectivo de Orember, s.a. (DOG de 26 abril 1999). Segundo este precepto, dita comunicación debe incluír "o prazo polo que se estima que se pode prolongar [o cambio]".

201 Art. 39 do convenio colectivo da Alianza Francesa de España en Vigo (DOG de 15 abril 1996).

202 Art. 12 do convenio colectivo de Dhul, s.a. (DOG de 20 setembro 1995).

art. 39.4 ET. De acordo co mesmo, as accións de clasificación profesional<sup>203</sup> e diferencias salariais son acumulables e a demanda do traballador contra a negativa da empresa require previo informe do comité de empresa ou do ou dos delegados de persoal. Ó cal engaden certos convenios que a empresa dispón dun prazo de quince días para contestar á solicitude, que deberá formalizarse por escrito, e que, se se estima a pretensión reclasificatoria do traballador, os seus efectos retrotráense, unha vez firme a resolución ó día da súa solicitude<sup>204</sup>.

## XII A INTERVENCIÓN DOS REPRESENTANTES LEGAIS DOS TRABALLADORES

Trátase doutra cuestión sobre a que o ET non contén moitas precisións. Debe terse en conta, dunha parte, que o art. 39.2 —xa se adiantou— establece que o empresario debe comunicar esta situación —a encomenda da funcións inferiores— ós representantes dos traballadores. Doutra, que o art. 64 establece certas competencias de información pasiva que corresponden ós comités de empresa e que, colateralmente, poden afecta-la materia da mobilidade funcional: sobre todo, a emisión de informes sobre “reestructuracións do cadro de persoal..., traslado total ou parcial das instalacións... [e] implantación ou revisión dos sistemas de organización ... do traballo”.

Máis alá do cal a negociación colectiva afanouse nunha tarefa de implicar á representación dos traballadores a moi distintos niveis. Como primeira valoración, valga dicir que a estes efectos non tomou nin moito menos como modelo as fases de consultas dos arts. 40 e 41 do ET, sen prexuízo de que introducira intervencións de dita representación que, en ocasións, resultan máis intensas que as previstas para traslados e para modificacións substanciais das condicións de traballo.

Empezando polas competencias máis débiles, algunhas normas convencionais encomendan á representación legal dos traballadores certas facultades indagatorias. Por exemplo, que solicite información sobre as decisións da empresa relativas ós cambios de postos de traballo e á xustificación causal destas, e obrígase a empresa a facilitar

203 Logo desenvolvidas, nos seus trámites procesuais, polo art. 137 da Lei de Procedemento Laboral (texto refundido aprobado por RD lexislativo 2/1995, de 7 abril).

204 Art. 33 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 78.2 do convenio colectivo xeral para o sector da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998) e art. 12.2 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución da auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998). En evidente seguimento do convenio estatal da construción, art. 36.2 do convenio colectivo de edificacións e obras públicas da provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000). Tamén, entre os convenios provinciais de sector, art. 36.2 do convenio colectivo de edificación e obras públicas de provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000), o cal matiza que os quince días son hábiles. E, entre os de empresa, art. 47 do convenio colectivo de Orember, s.a. (DOG de 26 abril 1999), que só alude ó prazo de quince días e á forma escrita na resposta da empresa, pero engade que a decisión da empresa tamén será comunicada por escrito ó comité de empresa, para que poida coñecer-los seus motivos e emiti-lo informe, se o traballador litiga.

dita efectividade<sup>205</sup>. Máis numerosos son os convenios colectivos que prevén que os comités de empresa, delegados de persoal ou representantes sindicais reciban información, xa sexa mediante comunicación, informe ou notificación, sobre as cuestións relativas á mobilidade funcional, ben con carácter xeral, para calquera cambio de posto de traballo<sup>206</sup>, ben para algúns casos<sup>207</sup>. Algunha cláusula, ademais, establece os

---

205 Art. 41 do acordo marco do sector da lousa en todo o territorio español (publicado por Resolución de 14 marzo 1997). No mesmo sentido, art. 24 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999), art. 21 do convenio colectivo do sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999) e art. 18 do convenio colectivo das empresas e traballadores de perfumería e afíns (publicado por Resolución de 16 maio 2000). Entre os convenios de empresa, art. 6 do convenio colectivo de Plastic Omnium Industrial (DOG de 22 marzo 1996) e art. 10 do convenio colectivo de Rodman Polyships, s.a. (DOG de 24 xuño 1999), este último aludindo expresamente tanto ós comités de empresa como ós delegados sindicais.

206 Vg., "previa comunicación ó comité de empresa", ou expresións similares no art. 7 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997), no art. 7 do convenio colectivo de Emesa-Trefilería, s.a. (DOG de 2 marzo 1998), art. 7 do convenio colectivo de Elaborados Metálicos, s.a. (DOG de 28 setembro 1999), art. 8 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) e cláusulas análogas de convenios doutras corporacións locais desta provincia, art. 16 do convenio colectivo de Construcciones Navales Santodomingo, s.a. (DOG de 18 xuño 1997), art. 13.2 do convenio colectivo de Copo Ibérica, s.a. (DOG de 15 setembro 1999), art. 15.2 do convenio colectivo de Newcopo, s.l. (DOG de 20 setembro 1999) e art. 29 do convenio colectivo de Construcciones Navales P. Freire, s.a. (DOG de 15 xullo 1998). Desta última cláusula debe criticarse que aínda non se eliminara a remisión ó "art. 25 da Ordenanza de Traballo ¡vixente! Para a industria siderometalúrxica". Algúns convenios decántanse pola expresión "notificación simultánea ó traballador e ós representantes" ou similares. Vg., art. 1.2.1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997), art. 20 do convenio colectivo de Perfiles de Aluminio, s.a. (DOG de 16 setembro 1997) e art. 10 do convenio colectivo de Alúmina Española, s.a.-Aluminio Español, s.a. (DOG de 2 maio 1997). E certa cláusula convencional opta por "deberá informarse ó comité de empresa", como o art. 29 do convenio colectivo de Ferrovial Servicios, s.a. (DOG de 14 abril 2000). O art. 15 do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia (DOG de 28 decembro 1994) establece que os comités de empresa recibirán notificación dos cambios de Consellería. Hai algún exemplo de convenio estatal de sector que impón a notificación da mobilidade funcional horizontal ós representantes legais dos traballadores, como o art. 22 do convenio colectivo xeral de ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999). E o art. 32 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997) esixe que a mobilidade funcional vaia acompañada de "notificación ós representantes dos traballadores, con carácter periódico".

207 Por exemplo, o art. 17 do convenio colectivo de Residencias privadas da terceira idade (publicado por Resolución de 9 xullo 1997) esixe comunicación e xustificación ós representantes dos traballadores da mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes á categoría profesional que se ostente. Evidentemente inspirado no anterior, debe citarse o art. 4 do convenio colectivo da Residencia de ancianos Nuestra Señora del Carmen de Sarriá (DOG de 28 abril 1997). No art. 9 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de A Pobra do Caramiñal (DOG de 3 abril 1997) esíxese, ademais do previsto no art. 39.2 ET, que se comunique ós delegados sindicais a realización de traballos de superior categoría. Pola súa parte, o art. 15 do convenio colectivo único do persoal laboral ó servizo da Xunta de Galicia (DOG de 28 de decembro 1994) impón dar conta ó comité intercentro da autorización expresa ou ratificación para o desempeño de funcións superiores que debe emitila Dirección Xeral da Función Pública. En parecidos termos —dación de contas da autorización ou ratificación da empresa—, art. 7 do convenio colectivo de Antonio Gallego Cid, s.l. (DOG de 2 setembro 1999). E outro convenio dispón a necesidade de que se comunique ós representantes dos traballadores, con periodicidade trimestral alomenos, a relacións do persoal que

contidos que deben incluírse na notificación da empresa á representación destinataria<sup>208</sup>.

Algo máis que un simple informe ou comunicación esixen certos convenios que impoñen á empresa explicar ó comité as causas que motivan a mobilidade, aínda que “sen que esto implique o seu consentimento previo”<sup>209</sup> —do comité, enténdese—. Ou que prevén a posibilidade de que se incorra en discriminación con ocasión da mobilidade funcional. Neste caso a representación dos traballadores, a instancia de quen se considere afectado, poderá requirir ó empresario para que aporte as explicacións pertinentes ou para que si estas son satisfactorias, reintegre ó traballador no seu posto anterior<sup>210</sup>. En termos máis xerais, debe facerse referencia a preceptos que contemplan como principio xeral da mobilidade funcional “a participación dos representantes legais dos traballadores”<sup>211</sup>.

A continuación, corresponde describir cláusulas que outorgan á representación unitaria ou sindical facultades de información activa. En termos inconcretos, certo convenio de sector expresa “oídos os representantes dos traballadores”<sup>212</sup>. Pero máis numerosas son as cláusulas que impoñen informe previo do comité de empresa ou delegado do persoal<sup>213</sup>, en ocasións para a cobertura temporal dun posto<sup>214</sup>, ás veces para os traslados permanentes<sup>215</sup> ou para a cobertura de prazas de superior categoría<sup>216</sup>, ou ós

---

este percibindo remuneración correspondente a unha categoría superior ou inferior (arts. 39 e 40 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, s.a. (DOG de 17 setembro 1998). Pola súa parte, o art. 28.4 do convenio colectivo de Pompas Fúnebres da Comunidade Autónoma de Galicia impón a comunicación da empresa ós representantes dos traballadores cando se prevía que a realización dun traballo de superior categoría se vai a prolongar por un período de máis dun mes.

208 Como a descrita *supra* para a notificación ó interesado: “a notificación ós representantes legais dos traballadores incluírá: causas que motivan o cambio, nome dos traballadores afectados e destino e duración estimado dos traslados”. Nestes termos, art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997), art. 10.5.2 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. - Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997) e art. 12 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999).

209 Art. 25 do convenio colectivo de Plásticos de Galicia, s.a. (DOG de 14 febreiro 2000).

210 Art. 41 do Acordo marco do sector da lousa en todo o territorio español (publicado por Resolución de 14 marzo 1997).

211 Art. 19 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

212 Art. 21.6 do convenio colectivo do persoal laboral da Administración de Xustiza (publicado por Resolución de 10 xuño 1996).

213 Entre os convenios estatais, vg., art 20 do convenio colectivo para o persoal laboral da secretaría xeral do portavoz do Goberno do Ministerio de Presidencia (publicado por Resolución de 16 xaneiro 1996) ou art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral da Secretaría de Estado da Comunicación (publicado por Resolución de 16 outubro 1996). Entre os convenios de empresa, art. 12 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Culleredo (DOG de 10 febreiro 1997), que engade que o informe debe emitirse no prazo de tres días. Tamén requiren informe o art. 15 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999).

214 Art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Vigo (DOG de 14 abril 1999) e art. 12 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Moaña (DOG de 11 febreiro 2000).

215 Art. 10 do convenio colectivo de Rodman Podyships, s.a. (DOG de 24 xuño 1999).

216 Art. 11 do convenio colectivo de Bebidas Gaseosas del Noroeste, s.a. (DOG de 8 outubro 1999).

efectos da mobilidade funcional ascendente<sup>217</sup> ou descendente<sup>218</sup>. E non faltan cláusulas que precisan que, de non ser posible informe previo, este debe evacuarse posteriormente polos representantes legais dos traballadores en caso de mobilidade por razón de servizo<sup>219</sup>.

Xa con moi significativas facultades para a representación dos traballadores, cabe destacar convenios colectivos que lle outorgan competencias para negociar o cambio de posto de traballo. Normalmente trátase de supostos que transcenden os límites do art. 39 e que merecen a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, pero que deben ser negociados con independencia do número de traballadores afectados pola medida, a diferenza da modificación das funcións regulada polo art. 41 ET<sup>220</sup>.

E, por último, diversos preceptos convencionais esixen, para determinados cambios de posto de traballo, acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores. Ó igual que nos preceptos descritos no parágrafo anterior, en ocasión trátase de supostos que transcenden os límites do art. 39<sup>221</sup>, aínda que non poucos convenios imponen dito acordo para situacións que, alomenos na intención das partes negociadoras, se encadran dentro do ámbito da mobilidade descendente do art. 39.2 ET<sup>222</sup>. Mesmo diversas cláusulas o esixen para casos que cabería catalogar de mobilidade ordinaria<sup>223</sup>.

217 Art. 8 a) do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Viana do Bolo (DOG de 19 agosto 1999)

218 Art. 29.2 do convenio colectivo galego para o sector das pompas fúnebres (DOG de 23 maio 2000).

219 Cláusula adicional terceira do convenio colectivo da industria metalográfica e de fabricación de envases metálicos (publicado por Resolución de 10 setembro 1998).

220 Vg., art. 10.5 do convenio colectivo de Alúmina Española -Aluminio Español, s.a. (DOG de 2 maio 1997): "Cambios de grupo profesional. Ante a existencia de necesidades de cobertura de postos nun determinado grupo profesional e de excedentes noutro, a dirección da empresa, despois de negociación cos representantes dos traballadores, poderá modifica-lo grupo profesional dos traballadores sen cambio de nivel..." Nos mesmos termos, art. 12.2 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a (DOG de 17 decembro 1999).

221 Vg., encomenda de funcións inferiores transcendendo o prazo de dous meses previsto convencionalmente, como prevé o art. 25 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999) e art. 22 do convenio colectivo para o sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999). Inspirado en ambas, art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.l. (DOG de 24 xuño 1997).

222 Art. 21.2 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

223 Art. 23 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999): "unha excepción a isto [non necesidade de acordo] constitúeo a posibilidade de aplica-la mobilidade funcional ordinaria en aqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ó que indirectamente se refire o art. 22.1 do Estatuto dos Traballadores cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que ocasione a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia. En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita ó acordo coa representación legal dos traballadores". Unha cláusula que esixe acordo entre a empresa e a representación sindical, para a mobilidade descendente definitiva, pero dentro do mesmo grupo profesional, art. 12.1.b) do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999). Nos mesmos termos, art. 10.5.2 de convenio colectivo de Alúmina Española - Aluminio Español, s.a.



Cualitativamente distinta é algunha norma pactada que, aplicando a garantía do art. 40 ET, outorga ó representante dos traballadores esta prioridade de permanencia en caso de cambio de posto de traballo<sup>224</sup>.

Dito todo o cal, pode concluírse que a autonomía colectiva despregou a este respecto un labor moi interesante. Poderían achacarse pequenas críticas, como a falta dunha articulación clara entre as competencias ou facultades dos representantes unitarios e os sindicais, falta que tamén cabe imputar á Lei en non poucos pasaxes. Polo demais, a conveniencia ou a mera posibilidade de concluír este tipo de cláusulas que limitan o poder de dirección da empresa outorgando á representación legal dos traballadores funcións máis ou menos incisivas só pode dilucidarse en cada ámbito concreto e á vista da correlación de forzas entre as partes que negocian os convenios.

### XIII. MOBILIDADE FUNCIONAL E SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

O cambio de posto de traballo revelouse como unha materia o suficientemente conflictiva como para que as partes se interesaran por prever mecanismos convencionais para solucionar as posibles diferenzas. Por exemplo remitindo á comisión paritaria algunhas das máis características<sup>225</sup>, normalmente como paso previo á xurisdición laboral<sup>226</sup>. Ou confiando á mesma a concesión da autorización para o desenvolvemento de funcións superiores<sup>227</sup>, ou o seguimento e control da mobilidade funcional<sup>228</sup>.

---

(DOG de 2 maio 1997) e art. 1.2.3 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997). E tamén cabe referirse ó art. 39 do convenio colectivo de Frinova, s.a. (DOG de 16 setembro 1998), que admite a mobilidade funcional como outro grupo profesional equivalente só de modo excepcional e previo acordo do comité de empresa.

224 Art. 17 do convenio colectivo para o sector de conservas, semiconservas e salazóns de pescados e mariscos (publicado por Resolución de 8 febreiro 1998).

225 Á marxe de referencias xenéricas dos convenios colectivos ás funcións das comisións paritarias, cabe referirse ó art. 41 do acordo marco para o sector da lousa en todo o territorio español, (publicado por Resolución de 14 marzo 1997), que remite á comisión paritaria as diferenzas entre a empresa e os representantes legais dos traballadores relativas a posibles condutas discriminatorias ou atentatorias á dignidade do traballador por parte daquela. Subsidiariamente, o mesmo precepto prevé unha arbitrase, en caso de non chegar a un acordo no seo daquela. A nivel de empresa, merece destacarse o art. 12.1 do convenio colectivo de Hijos de J. Barreras, s.a. (DOG de 17 decembro 1999), que encomenda á comisión paritaria o coñecemento dos desacordos entre a empresa e a representación sindical relativos a traballos de superior e inferior nivel. Pola súa parte, o art. 29 do convenio colectivo de Ferrovial Servicios, s.a. (DOG de 14 abril 2000) remite á mesma os conflitos relativos á adecuación do cambio de asignación de posto de traballo por necesidades do servizo.

226 Art. 20.1.2 do convenio colectivo de Perfiles de Aluminio, s.a. (DOG de 16 setembro 1997). Tamén, no ámbito estatal, o Anexo II do convenio colectivo do grupo de marroquinería, coiros repuxados e similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila e outros (publicado por Resolución de 12 setembro 2000), que encomenda a dita comisión coñecer preceptivamente antes do acceso á vía xudicial das demandas relativas a reclasificación profesional por desempeño de funcións superiores.

227 Art. 7 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Arteixo (DOG de 25 novembro 1997).

228 Art. 8.7 do convenio colectivo para o persoal laboral ó servizo da Administración de Xustiza (publicado por Resolución de 10 xuño 1996).



Tampouco faltan referencias nos convenios ó Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) de 4 marzo 1992. Por exemplo, para resolver discrepancias sobre realización de tarefas de distinto nivel dentro do mesmo grupo funcional, sexan superiores ou inferiores, ou relativas a cambio de grupo profesional, conflitos todos eles que as máis das veces terán moi difícil encaixe no ámbito obxectivo do AGA, á vista do seu art. 4<sup>229</sup>. E o mesmo ocorre con algunha remisión de convenios estatais de sector ó Acordo estatal sobre solución extraxudicial de conflitos (ASEC) de 29 xaneiro 1996<sup>230</sup>, vg., en materia de conflitos sobre clasificación profesional<sup>231</sup>.

Máis aplicabilidade práctica poderían atopar, se se desenvolveran, cláusulas de acordos estatais que encomendan ós convenios de ámbitos inferiores o establecemento de procedementos de información e consulta, ou outros de solución de discrepancias, tendo en conta o ASEC, referidos á mobilidade funcional<sup>232</sup>. Entre os convenios de empresa, cabe destacar algunha cláusula que remite as discrepancias relativas a cambios de nivel ou de grupo profesional ó procedemento previsto no propio convenio colectivo<sup>233</sup>.

Este é, sucintamente descrito, o panorama actual sobre solución de conflitos relativos á mobilidade funcional. Desde logo, un desenvolvemento maior só pode esperarse da man do establecemento de mecanismos extraxudiciais relativos a conflitos individuais. Tanto o ASEC<sup>234</sup> como o AGA non son, a data de hoxe, canles idóneos para deducilas discrepancias sobre esta materia.

#### XIV. MOBILIDADE A INSTANCIA DO TRABALLADOR OU DE MUTUO ACORDO

En relación con estas cuestións, valga empeza-lo discurso cunha dobre afirmación: en primeiro lugar, que o art. 39.5 condiciona a posibilidade de cambio de funcións máis alá dos límites establecidos nos apartados 1 a 4 do propio precepto a que

229 Utilizamo-lo texto revisado de 1995.

230 Na actualidade substituído polo II Acordo, de 31 de xaneiro 2001.

231 Art. 67.4 do convenio colectivo para as industrias extractivas do vidro, cerámica e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais (publicado por Resolución de 12 xullo 1999).

232 Vg., capítulo primeiro do Título III do Acordo estatal sobre cobertura de baleiros para o sector cementos (publicado por Resolución de 22 xullo 1996). Esta redacción no art. 4.6º do Acordo Interconfederal de Negociación Colectiva (publicado por Resolución de 13 maio 1997), art. 8.4 do Acordo Interconfederal de Cobertura de Baleiros (publicado por Resolución de 13 maio 1997) e art. 11.4 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución de auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998).

233 Art. 10 do convenio colectivo de Aluminio Español, S.A. - Alúmina Española, S.A. (DOG de 2 maio 1997).

234 Algunhas reflexións interesantes ó respecto en CRUZ VILLALÓN, J., "A resolución privada dos conflitos relativos á negociación colectiva", en VV.AA., *Solución extraxudicial de conflitos laborais*, SIMA (Madrid, 1999).

exista acordo entre as partes<sup>235</sup>, ou, no seu defecto, sometemento ás regras do art. 41<sup>236</sup>. En segundo, que regulándose no reiterado art. 39 a mobilidade funcional por vontade do empresario, certamente quedalle unha moi ampla marxe á negociación colectiva para prever ou aínda incentivar cambios de posto de traballo acordados entre a empresa e o propio traballador, ou efectuados a instancia deste. Como mecanismo de adecuación das disponibilidades de man de obra ás necesidades da empresa, ou das necesidades desta ás do propio traballador, a mobilidade pactada constitúe un instrumento que convén fomentar decididamente. Fomento que, dito sexa desde o principio, a negociación colectiva só acolleu moi puntualmente.

E outra reflexión refírese ó ámbito da autonomía individual e da autonomía colectiva. Se algo se bota de menos nas cláusulas de convenios sobre mobilidade funcional é unha maior marxe de manobra ó acordo de vontades entre o traballador e o empresario<sup>237</sup>. Na práctica, concédense marxes de actuación máis que apreciables ós representantes legais dos traballadores, como se describiu no apartado anterior, pero considérase que a mobilidade é unha materia a penas dispoñible polas partes na esfera individual e na que ó traballador a penas lle cabe ningunha transacción dos seus dereitos ou iniciativa. O cal debe matizarse con algúns exemplos, que se pasan a describir, pero que só fragmentariamente contemplan estas posibilidades.

Iniciando as referencias por algunhas cláusulas que cabería amparar no art. 39.5, existen bastantes convenios que se refiren a cambios de funcións solicitados polo traballador, para aclarar que, en tal caso, a remuneración se corresponde co traballo efectivamente realizado, aínda que se trate de mobilidade funcional descendente, e sen que se aplique neste caso a garantía retributiva do art. 39.3. Claro que, en tales casos, non pode esixírselle ó traballador a realización de traballos correspondentes a funcións superiores a aquelas polas que se lle retribúe<sup>238</sup>. Abundando nesta idea, algún convenio de

---

235 Sobre a prevalencia do acordo individual sobre o procedemento do art. 41 ET, STSJ de Galicia de 30 marzo 2000 (Ar. 514).

236 En relación coa inaplicabilidade do prazo de caducidade do art. 138 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral (RD-Lexislativo 2/1995, de 7 abril) a un caso de mobilidade regulado por convenio colectivo, STSJ de Galicia de 23 xullo 1997 (Ar. 2357).

237 É curioso comprobar que cláusulas dun apreciable acerto técnico, como o art. 1 do convenio colectivo de Inespal Metal, s.a. (DOG de 2 abril 1997) ou o art. 10.5 do convenio colectivo de Aluminio Español, s.a. - Alúmina Española, s.a. (DOG de 2 maio 1997) non conteñen ningunha referencia á mobilidade pactada entre traballador e empresario ou efectuada a iniciativa do traballador.

238 Vg., art. 36 do convenio colectivo da industria da cortiza (publicado por Resolución de 18 abril 1996), art. 29.3 do convenio colectivo de derivados do cemento (publicado por Resolución de 22 xullo 1996), art. 34.3 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997), art. 79.3 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998), art. 13.3 do laudo arbitral para as industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, depuración e distribución de auga (publicado por Resolución de 4 setembro 1998), art. 25 do convenio colectivo xeral da industria química (publicado por Resolución de 24 maio 1999), art. 22 do convenio colectivo do sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por Resolución de 1 xuño 1999) e art. 6.6.3 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000). Entre os convenios de empresa, art. 27.2 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996), art. 16 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996), art. 12 do convenio colectivo de Dhul,

empresa estende tales efectos retributivos a tódalas demais condicións de traballo, que serán as correspondentes ó novo posto cando o cambio foi solicitado polo traballador<sup>239</sup>.

Por suposto, só amparando este tipo de cláusulas na autonomía individual que abre e admite o art. 39.5 se pode defender —como resulta obvio que se debe defender— a legalidade das mesmas. Esta idea cabe predicar de cláusulas convencionais que remiten á autonomía individual das partes —eso sí, necesariamente expresada por escrito— o establecemento das novas condicións en caso de cambio de posto de traballo, sempre que se respecten os mínimos que estableza o convenio colectivo<sup>240</sup>. Ou de preceptos que permiten exceder-las límites da mobilidade descendente por acordo entre as partes<sup>241</sup>.

E tamén hai que describir certas normas de convenio que perseguen o fomento do cambio de posto de traballo pactado ou aceptado pola empresa a solicitude do traballador. Debe destacarse o seu escaso número, sobre todo se se entende —como creo que debe postularse— que se trata de medidas moi recomendables para a adecuada atención dos intereses de ambas partes do contrato. Algunhas de ditas normas teñen un marcado carácter programático, con expresións tales como “sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores”<sup>242</sup>, “a empresa poderá efectuar los traslados interiores que sexan necesarios por razóns organizativas de traballo, pero procurará, dentro do posible, atender las peticións de traslado a outros postos de traballo que sexan solicitados polo persoal do cadro de persoal”<sup>243</sup>, “para a modificación do lugar ou posto (oficio) procurárase, en primeiro termo, acordo co traballador”<sup>244</sup>, ou “as partes asinantes deste convenio fan constar a súa vontade de que os traslados funcionais e xeográficos se efectúen sempre, preferentemente, por acordo entre traballador e empresa”<sup>245</sup>.

Os preceptos descritos, pese ó referido carácter programático, imponen un modo de proceder no que a empresa debe procura-lo acordo e respectar a vontade dos traballadores antes que recorrer á mobilidade funcional unilateralmente decidida do art. 39 ET. Pero maiores efectos deben recoñecérselle a algún convenio colectivo que establece un procedemento para que o traballador solicite cambio de funcións, que vincula

---

s.a. (DOG de 20 setembro 1995), art. 20 do convenio colectivo de Pesquerías León marco, s.a. (DOG de 6 novembro 1996), art. 13 do convenio colectivo de Plásticos Camypor, s.a. (DOG de 24 xuño 1997), art. 10 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999), art. 19 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 10 decembro 1999), art. 17 do convenio colectivo de Nestlé España, s.a. (BOP de Pontevedra de 30 maio 2000) e art. 40 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, s.a. (DOG de 17 setembro 1998). Entre os convenios provinciais de sector, art. 37.3 do convenio colectivo de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (DOG de 7 febreiro 2000).

239 Vg., art. 13 do convenio colectivo de Revlon, s.a. e Haugron Cientifical, s.a. (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995).

240 Art. 6.6.2 do convenio colectivo de artes gráficas, manipulados de papel e cartón, editoriais e industrias auxiliares (publicado por Resolución de 3 xaneiro 2000).

241 Art. 27 do convenio colectivo de Remolcadores Ferrolanos, s.a. (DOG de 26 novembro 1996).

242 Art. 19 do convenio colectivo xeral da ferralla (publicado por Resolución de 27 setembro 1999).

243 Art. 16 do convenio colectivo de Citroën Hispania, s.a. (DOG de 6 maio 1999).

244 Art. 12 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Moaña (DOG de 11 febreiro 2000).

245 Art. 6.9.3 do convenio colectivo galego de editoriais (DOG de 23 setembro 1998).

ó empresario a contestar dunha maneira razoada<sup>246</sup>. E tamén resultan interesantes certas cláusulas que, a imaxe e semellanza de cómo sucede co persoal estatutario ó servizo das Administracións Públicas, establecen sistemas de permuta de postos de traballo<sup>247</sup>.

En fin, moi diversos obxectivos e valoración deben outorgarse a certas normas das que o tenor literal parece deducirse que só é posible a mobilidade funcional pactada, excluíndose por tanto a imposta unilateralmente polo empresario en aplicación do art. 39. Como non podía ser doutro modo, aparecen no ámbito das Administracións Públicas<sup>248</sup>, único onde estas cláusulas poden ser minimamente cribles, con tódolos condicionantes que isto leva consigo.

E, como valoración e resumo de todo isto, debe reiterarse o xa dito: a negociación colectiva debería desenvolver un labor promocional importante para o desenvolvemento da mobilidade funcional voluntaria. Que ata a data non foi así na maior parte dos casos só é sinal de que debe recomendarse de forma máis aberta, en pos da atención dos intereses recíprocos de ambas partes.

## XV. A POLIVALENCIA FUNCIONAL

Aínda que non se trate estrictamente dunha cuestión de mobilidade funcional, a realización de funcións correspondentes a dous ou máis grupos, categorías ou niveis, afecta moi directamente toda esta materia. Ó respecto, o ET nada di máis, en relación co encadramento profesional do traballador polivalente, que debe equipararse en virtude das funcións que resulten prevalentes. Por suposto, os convenios teñen tamén aquí un interesante campo de actuación, máis destacable canto máis se promovan os perfiles polivalentes nos novos sistemas de organización do traballo<sup>249</sup>.

A negociación colectiva non foi allea a esta realidade. Xa antes da reforma de 1994 —cando se introduciu este apartado hoxe incluído no art. 22.5 ET— podían detectarse referencias, pero máis na actualidade, aínda que non pode dicirse que se trate dunha materia integrada normalmente na nosa práctica negocial.

246 O art. 22 do convenio colectivo de entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo (publicado por Resolución de 16 xaneiro 1997) contén o seguinte apartado 6: "o traballador poderá solicita-lo cambio das súas funcións, tanto dentro do grupo profesional no que estea encadrado como fora deste. Nestes casos a solicitude deberá ser razoada e deberanse cumpri-los requisitos establecidos neste convenio para o desempeño das funcións ou postos solicitados. A empresa dará contestación razoada nun prazo prudente".

247 Por exemplo, art. 20 do convenio colectivo para o persoal laboral da Secretaría de Estado da Comunicación (publicado por Resolución de 16 outubro 1996) e art. 6.9.4 do convenio colectivo galego de editoriais (DOG de 23 setembro 1998).

248 Vg., art. 20 do convenio colectivo para o persoal laboral de portavoz do Goberno do Ministerio de Presidencia (publicado por Resolución de 16 xaneiro 1996) e art. 20 do convenio colectivo para o persoal laboral da Secretaría de Estado da Comunicación (publicado por Resolución de 16 outubro 1996).

249 Nesta liña, poden identificarse cláusulas que expresan que a competitividade e a polivalencia constitúen bases do convenio. Nesta liña, art. 17 do convenio colectivo de Harinas y Sémolas del Noroeste, s.a. (DOG de 19 maio 2000).

Algunhas cláusulas contéplana como alternativa que debe utilizarse para que o traballador teña plenamente ocupada toda a súa xornada laboral<sup>250</sup>. En ocasións, este obxectivo réalzase para destacar que a polivalencia constitúe unha alternativa á plena inocupación do traballador, como sucede no caso dos estibadores portuarios sometidos á dinámica das listas<sup>251</sup>. Outras, contendo enunciados realmente programáticos, dedícanse a enumera-los fins ós que serve a polivalencia, así como a mobilidade funcional, enunciando, desde unha mellor atención ó servicio, ata favorece-lo traballo en equipo ou completa-los períodos de inactividade<sup>252</sup>. E tamén convén traer a colación algún precepto de convenio que enumera funcións que deben ser desempeñadas indistintamente por tódolos traballadores con independencia do seu encadramento profesional<sup>253</sup>.

Polo que respecta ós instrumentos para acorda-la polivalencia, no seguimento do art. 22.5 ET esíxese normalmente o acordo expreso entre traballador e empresario<sup>254</sup>. Non obstante, algúns convenios colectivos suplen a actuación da autonomía individual cando dispoñen que “se pacta expresamente a mobilidade entre os diferentes grupos”<sup>255</sup>. Existe algunha cláusula que remite, como regra xeral, ó contrato, pero admite que “as empresas, en caso necesario, [poidan] establecer polivalencia funcional con respecto das categorías profesionais que, dentro do mesmo grupo profesional, teñan esta retribución ... aínda que tal circunstancia non se estipulara no contrato”<sup>256</sup>.

250 Vg., art. 9 do convenio colectivo de Revlon e Haugron Cientifical, s.a. (BOP da Coruña de 9 febreiro 1995). Este precepto apostila, no seu apartado 2, que “forman parte do labor habitual de cada traballador non só as tarefas principais, senón tamén as accesorias e complementarias deste”. Entre os convenios provinciais de sector, art. 16 do convenio colectivo de industrias vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras de Ourense (DOG de 28 marzo 2000) (“coa finalidade de conseguir unha acomodación ás necesidades organizativas da empresa e co fin de potenciar unha racionalización dos recursos humanos, os traballadores poderán presta-los seus servicios en diferentes categorías dentro do mesmo grupo e en categorías profesionais equivalentes dentro de diferentes grupos”). En parecidos termos, art. 11 do convenio colectivo de Torradores de café e sucedáneos de Ourense (DOG de 24 xuño 1998). Entre os convenios estatais de sector, art. 12 do convenio colectivo extraestatutario de empresas mensaxeiras (publicado por Resolución de 15 decembro 1997).

251 Art. 9 do convenio colectivo da sociedade estatal de estiba e desestiba do porto da Coruña (DOG de 21 abril 1997). No ámbito estatal, art. 11.4 do Acordo para a regulación das relacións laborais no sector portuario (publicado por Resolución de 19 novembro 1999).

252 Art. 11 do convenio colectivo marco de relacións laborais de determinados portos do Estado e autoridades portuarias (publicado por Resolución de 22 decembro 1999). O seu tenor literal xa foi reproducido no apartado relativo ás causas da mobilidade (*vide supra*).

253 Por exemplo, art. 18 do convenio colectivo da Corporación de prácticos do porto de Vigo (BOP de Pontevedra de 1 outubro 1998): “...non obstante o anterior, tódolos traballadores, con independencia da súa categoría profesional, realzarán as mesmas funcións en canto á operatividade normal da empresa; atención do teléfono, UHF, mantemento das embarcacións, levar e recoller ós prácticos en calquera medio de transporte que a empresa poña a disposición do traballador, sen que isto signifique encomenda de funcións inferiores nin modificación substancial das condicións de traballo”.

254 Vg., art. 12 do convenio colectivo de empresas de ensinanza privada sostidas, total ou parcialmente, con fondos públicos (publicado por Resolución de 24 setembro 1997).

255 Art. 11 do convenio colectivo marco de relacións laborais de determinados portos do Estado e autoridades portuarias (publicado por Resolución de 22 decembro 1999).

256 Art.. 19 do convenio colectivo de colexios maiores universitarios (publicado por Resolución de 18 agosto 1999).

Un aspecto da polivalencia que tamén aparece normalmente nas cláusulas que a regulan é o relativo ó ámbito da súa licitude. O art. 22.5 prevea en relación con “dous ou máis grupos, niveis ou categorías”. E, en concreción deste feixe de posibilidades, en ocasións defínese como o desempeño de funcións e tarefas propias de máis dunha categoría profesional<sup>257</sup>. A veces óptase por admitila entre o grupo que ostenta o traballador e os inmediatamente superior e inferior<sup>258</sup>. E, en fin, outra opción que pode rastrearse nalgún convenio consiste en admitila polivalencia só dentro do mesmo grupo<sup>259</sup>, ou ben dentro do grupo ou entre categorías equivalentes<sup>260</sup>.

E unha última cuestión á que se acercou a negociación colectiva versa sobre a equiparación a efectos de encadramento. Aínda que non acostuman a establecerse regras distintas da do art. 22.5<sup>261</sup>, algunha regra pode atoparse que mellora dito apartado do ET e expresa que “no caso de que un traballador cualificado realice normalmente varios cometidos propios de distintos niveis profesionais, e non poida medirse o seu traballo, aplicáraselle o máximo nivel, e, en casos de remuneración por incentivos, o correspondente ó posto de traballo de maior incentivo na sección<sup>262</sup>”.

Este é a bagaxe, a grandes trazos, sobre a polivalencia. Diríase que aínda escaso, pero con exemplos de cómo pode limitarse a súa admisión a certos ámbitos restrinxidos ou cómo pode mellorarse a regra legal de equiparación ás funcións prevalentes. En xeral, e como no tema da mobilidade funcional, cabe esperar que a propia evolución dos sistemas productivos obrigue ás comisións negociadoras a incluír máis comunmente este tipo de regras.

---

257 Entre outros, art. 40 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998). Igualmente, art. 40 do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública (publicado por Resolución de 1 xuño 2000). Entre os convenios de Comunidade Autónoma, art. 20 do convenio colectivo de aparcamentos e garaxes de vehículos (DOG de 10 maio 2000).

258 Art. 27 do convenio colectivo supraempresarial para o sector do transporte aéreo (publicado por Resolución de 12 xuño 1999): “enténdese como parte desta mobilidade funcional que os traballadores poidan desempeña-la polivalencia de funcións do grupo inmediatamente inferior e superior, como parte integrante e complementaria das prevalentes do grupo profesional de equiparación”.

259 Art. 17 do convenio colectivo de Harinas y Sémolas del Noroeste, s.a. (DOG de 19 maio 2000).

260 Art. 16 do convenio colectivo de industria vitivinícolas, alcoholeiras e sidreiras de Ourense (DOG de 28 marzo 2000). A estes efectos, define como categorías profesionais equivalentes “aquelas que teñan recoñecido o mesmo nivel retributivo, aquelas en que o desempeño das súas funcións propias esixa unha aptitude profesional común, ou un mesmo grado de autonomía ou responsabilidade”.

261 Na liña de equiparar de acordo coas funcións que resulten prevalentes, en seguimento do art. 22.5, art. 20 do convenio colectivo de aparcamentos e garaxes de vehículos (DOG de 10 maio 2000). Este precepto aclara que isto é así “con independencia de que pertencan [as funcións prevalentes] a categoría profesional diferente da súa”. Esta cláusula é idéntica á do art. 40 do convenio colectivo de empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos (publicado por Resolución de 23 febreiro 1998) e ó subseguinte art. 40 do convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículo na vía pública (publicado por Resolución de 1 xuño 2000).

262 Art. 20.1 do convenio colectivo da industria do calzado (publicado por Resolución de 12 xullo 2000).

## XVI. A MOBILIDADE FUNCIONAL POR RISCO DURANTE O EMBARAZO OU DURANTE A LACTACIÓN. OUTROS RISCOS

É sabido que o art. 26 da Lei 31/1995, de 8 novembro, dedicado fundamentalmente a traspoñer ó Dereito español a Directiva 92/1985/CE, de 19 outubro, relativa á aplicación de medidas para promove-la mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou en período de lactación, foi reformado pola Lei 39/1999, de 5 novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras. Non se trata agora de analiza-lo réxime legal que contén<sup>263</sup>, senón só de dete-la atención na medida inmediatamente subsidiaria da adaptación do posto á situación de embarazo, isto é, na mobilidade funcional da traballadora afectada.

Dito art. 26 precisa que lle corresponde ós servicios médicos do INSS ou das mutuas, co informe médico do Servicio Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, certificar que a adaptación do posto non é posible ou, pese á mesma, as condicións de traballo poden influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto. Ademais, que o empresario debe determinar, previa consulta cos representantes legais dos traballadores, os postos exentos de riscos a estes efectos.

En canto ó réxime desta específica mobilidade, o precepto remite implicitamente ó art. 39 ET, se ben o cambio de posto é só temporal, “ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ó anterior posto”. E, si non existe posto ou función compatibles co estado da traballadora, poderá ser destinada a un grupo “non correspondente ó seu grupo ou categoría equivalente” —enténdese que mobilidade descendente—, pero conservando o conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

E iguais condicións aplícanse á mobilidade en caso de risco durante a lactación, aínda quen debe certificar que as condicións de traballo poden redundar en prexuízo da saúde da nai ou do fillo é, neste caso, o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

Non parece que a lei quixera outorgar nesta materia un amplo ámbito á negociación colectiva. O cal parece razoable, se se atende a tres razóns básicas: a primeira, que a mobilidade preséntase como unha medida subsidiaria da adaptación do posto, que é o ámbito onde se deben concentra-los esforzos para causar a menor distorsión posible ó traballo da muller embarazada ou durante o período de lactación, de acordo cos obxectivos da norma. A segunda, que a lei prevé unha suspensión do contrato como medida subsidiaria do cambio de posto, de modo que unha contemplación estricta desta mobilidade pode abocar á traballadora a dita suspensión, coas conseguíntes consecuencias, tanto laborais como de Seguridade Social, inherentes a ela. E terceira, que este tipo de medidas protectoras, se contempladas con gran amplitude, poden produci-lo consabido efecto “búmerang” en termos de retraemento da empregabilidade da muller.

---

<sup>263</sup> Para isto, entre moitos traballos recentes, valga citar o de MELLA MÉNDEZ, L., *Situación de risco durante o embarazo: aspectos laborais e de Seguridade Social*, as. 2000-I, pp. 45 ss. e SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., *A suspensión do contrato por risco durante o embarazo*, REDT, nº 99, 2000.



Aínda que, como queira que o art. 26.2, parágrafo segundo, remite ás regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional, debe interpretarse que tamén ás que establece a negociación colectiva, sempre que sexan aplicables a este específico cambio de posto de traballo. Neste sentido, ben farían os convenios matizando cales das súas regras deberían aplicarse á mobilidade por risco durante o embarazo e lactación e cales non.

Por outra parte, a Lei encomenda ó empresario, previa consulta cos representantes legais dos traballadores, determina-la relación de postos de traballo exentos de risco. Sobre este particular, a negociación podería “bilateralizar” esta decisión, ou quizais mellor establecer un procedemento no que a representación especializada —isto é, os delegados de prevención— desempeñase un labor máis activo<sup>264</sup>.

Polo que respecta á práctica negocial, o certo é que a materia comeza a recollerse nos convenios colectivos, particularmente nos estatais de sector, se ben cunha marcada tendencia a reiterar practicamente *ad pedem literam* a fórmula do art. 26, ora na súa versión anterior a 1999<sup>265</sup>, ora na súa redacción actual<sup>266</sup>. O cal debe valorarse na súa xusta medida, na importancia que teñen de difusión dunha normativa protectora das situacións de risco durante embarazo e lactación. Cabe reprochar certos defectos de técnica legal, como pode ser, en relación cos convenios posteriores á Lei 39/1999, de 5 novembro, que sigan remitindo ó certificado do médico da Seguridade Social que asista facultativamente á traballadora, porque, polo que respecta ó risco durante o embarazo —non así ó risco durante a lactación— quen debe certificar é o servicio médico do INSS ou das mutuas, co informe do médico do servicio nacional de saúde que asista facultativamente á traballadora. Remisión convencional que non pode entenderse como unha mellora dos convenios, senón como unha cláusula *contra legem* que pretende residenciar no servicio público prestador da asistencia sanitaria unhas funcións que, normalmente, deberían corresponder ó servicio de prevención ou á mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

En fin, tamén a temática do risco durante o embarazo reproducéase en convenios de empresas no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, pero con cláusulas

<sup>264</sup> Algunha cláusula neste sentido, vg., no art. 10 do convenio colectivo de industrias de siderometal e talleres de reparación de vehículos de Ourense (DOG de 29 xullo 1999), aínda de difícil acomodo á actual redacción do art. 26 da Lei 31/1995, de 8 novembro.

<sup>265</sup> Art. 10 do convenio colectivo da industria fotográfica (publicado por Resolución de 27 xaneiro 1997), art. 98 do convenio colectivo xeral de traballo para a industria téxtil e da confección (publicado por Resolución de 29 xuño 1998), art. 55 do convenio colectivo de empresas de publicidade (publicado por Resolución de 26 outubro 1998), art. 62 bis do convenio colectivo de marroquinería, coiros repuxados e similares (publicado por Resolución de 29 outubro 1998) e art. 51 do convenio colectivo do sector do comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos (publicado por resolución de 1 xuño 1999).

<sup>266</sup> Art. 17 do convenio colectivo para farmacias (publicado por Resolución de 10 xullo 2000), art. 35 do convenio colectivo para a industria de produción audiovisual (publicado por Resolución de 25 xullo 2000) e art. 62 do convenio colectivo do grupo de marroquinería, coiros repuxados e similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila e outros (publicado por resolución de 12 setembro 2000).



que pouco ou nada engaden ó réxime do art. 26 da Lei 31/1995, de 8 novembro<sup>267</sup>. Cando menos —volve a insistirse— traspoñen ós textos dos convenios unha preocupación que existe na normativa legal.

\* \* \*

E debe así mesmo destacarse algunha cláusula de convenio que estende o cambio de posto de traballo ós supostos de exposición do traballador a calesquera riscos, xa á marxe da materia do embarazo e a lactación. Merece destacarse, polo seu interese indubidable, o art. 81 do convenio colectivo xeral da construción<sup>268</sup>:

“traballos susceptibles de orixinar un prexuízo para a saúde sen mingúa da capacidade laboral.

1.— Cando un traballador, sen mingúa da súa capacidade laboral, puidera resultar, previsiblemente e con certo fundamento, prexudicado na súa saúde, con motivo ou ocasión do traballo que habitualmente realiza, a criterio do médico de empresa ou facultativo designado por esta a tal efecto, poderá ser destinado pola empresa a un novo posto de traballo, si o houberse, no que non exista tal risco ou perigo e axeitado ó seu nivel de coñecementos e experiencia, asignándosele a clasificación profesional correspondente as súas novas funcións, así como a remuneración que corresponda a estas.

2.— Si o traballador non estivese conforme co cambio de posto, poderá interpoñer-la oportuna reclamación ante a xurisdicción competente”.

Trátase dun precepto convencional sumamente instructor polas perspectivas que abre de prever cambios de postos de traballo como medida de evita-la exposición de determinados traballadores ós máis diversos riscos laborais. Tendo sempre presente que, antes de adapta-lo traballador ó posto, a Lei 31/1995, de 8 novembro opta polo criterio inverso —adapta-lo posto ó traballador, a partires do sistema de avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva—, a negociación colectiva ten a este respecto amplas perspectivas, nunha época en que, por fin, as cláusulas preventivas comezan a ser parte moi substantiva dos convenios. Co esquema legal do art. 39 ET como cortina de fondo, a negociación pode introducir variantes, nas que a mobilidade funcional será máis decidida pola empresa ou máis consensuada, ou mesmo máis imposta ó empresario. Que tales variantes se acomoden ou non á legalidade é unha cuestión sumamente aberta, como recoñece o precepto transcrito do convenio da construción, que salva expresamente a posibilidade de que o traballador recorra a decisión do empresario<sup>269</sup>.

267 Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Viana do Bolo (DOG de 19 agosto 1999) e cláusulas similares nos convenios doutras Corporacións Locais da provincia de Ourense, art. 10 do convenio colectivo de Cibrauto, s.a. (DOG de 11 abril 2000), art. 15 de Construcciones Navales Santodomingo, s.a. (DOG de 18 xuño 1997) e art. 12 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Pontareas (DOG de 28 xuño 1999).

268 Publicado por Resolución de 30 abril 1998.

269 Debe repararse, vg., que o precepto transcrito non garante ó traballador mobilizado a indemnidade retributiva.

## XVII. A MOBILIDADE FUNCIONAL POR INCAPACIDADE, ACCIDENTE, ENFERMIDADE OU IDADE

É esta unha materia na que os convenios colectivos desenvolveron un labor indubidablemente creativo. Deben destacarse cláusulas que prevén para o traballador que experimentara unha diminución na súa capacidade para realiza-las funcións propias que lle competen, que sexa destinado a traballos axeitados ás súas condicións presentes, si existen posibilidades para isto<sup>270</sup>. Ás veces, establécese un dereito incondicionado e directamente exercitable polo traballador, só limitado pola súa capacidade para desenvolve-las novas funcións<sup>271</sup>, ou se establece un procedemento para que a empresa poda cambialo de posto de traballo, con respecto absoluto dos dereitos retributivos do afectado<sup>272</sup>.

Referencia específica debe facérselle ós convenios que prevén a denominada "escala de segunda actividade"<sup>273</sup>, á que se adscribirán, fundamentalmente, os traballadores con capacidade diminuída. A creación de dita escala irá seguida da adscrición e encadramento individualizado dos traballadores, a través dun procedemento negociado entre a empresa e os representantes dos traballadores<sup>274</sup>.

270 Vg., art. 80 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998). Engade este precepto que se lle asignará ó traballador unha clasificación profesional axeitada ós novos cometidos e a remuneración correspondente á nova categoría profesional. En parecidos termos, art. 35 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997). Tamén, xa entre os convenios de empresa, art. 10 do convenio colectivo de SGL Carbón Group, s.a. (DOG de 26 xullo 1999): "...SGL procurará acomodar, na medida do posible a este persoal, antes da súa xubilación ou retiro, destinándoo a traballos axeitados ás súas condicións".

271 Por exemplo, cláusula adicional terceira do convenio colectivo da industria metalográfica e de fabricación de envases metálicos (publicado por Resolución de 10 setembro 1998): "en tódolos casos en que fose necesario efectuar mobilidade do persoal en razón da capacidade diminuída do traballador e tivese a súa orixe nalgunha enfermidade profesional desgaste físico natural na empresa, accidente de traballo ou calquera outra enfermidade, sempre que esta non lle impida desenvolver outro traballo, a Dirección acoplará a este persoal ó posto máis adecuado..." Entre os convenios provinciais de sector, art. 8 do convenio colectivo de industrias de siderometal e talleres de reparación de vehículos de Ourense (DOG de 29 xullo 1999). Entre os convenios de empresa, art. 15 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996).

272 Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Pontearreas (DOG de 28 xuño 1999): "o persoal que, por mingúa da súa capacidade física, por idade ou por outras circunstancias, teña diminuída a súa capacidade para desenvolver o seu traballo habitual, poderá ser destinado, polo órgano de goberno competente, tralo informe médico e con acordo positivo dos representantes dos traballadores, se reúne as condicións esixidas, a outro posto de traballo acorde coas súas circunstancias sobrevidas, respectándose as retribucións que percibía na súa categoría profesional na súa totalidade". Son múltiples as cláusulas que esixen, entre outros trámites, certificado ou constancia médica, como o art. 11 do convenio colectivo de Rías Baixas Comunicación, s.a. (DOG de 10 decembro 1999).

273 Previsión que atopa amparo no art. 6.1 do RD 1451/1983, de 11 maio: "nos convenios colectivos as partes poderán establecer los postos de traballo reservados a minusválidos".

274 Cláusulas moi similares repítense, con moi lixeiras variantes, nos convenios colectivos de corporacións locais da provincia de Ourense. Como exemplo, pode reproducirse o art. 9 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996): "a corporación e os representantes legais dos traballadores concretarán, dentro das súas medidas de reorganización, os postos de traballo que poidan ser considerados aptos para a creación dunha escala auxiliar dentro da relación de postos de traballo. Dentro dun

En relación con esta específica mobilidade derivada de incapacidade, os convenios regulan de diversas formas os dereitos retributivos do traballador. Ás veces óptase por garantirlle as percepcións do posto de orixe<sup>275</sup>. Outras, por dispoñer que o seu salario será o correspondente ás funcións que efectivamente realice<sup>276</sup>. Non faltan solucións intermedias, consistentes en manter temporalmente certos conceptos salariais correspondentes ás anteriores funcións<sup>277</sup>. Ou en diferenciar, en atención á orixe común ou profesional da incapacidade<sup>278</sup>, e outorgar maior indemnidade retributiva ó incapacitado por accidente de traballo ou enfermidade profesional<sup>279</sup>. Ou mesmo en outorgar maiores garantías ós traballadores máis antigos<sup>280</sup>. Tampouco se bota de menos algún convenio que outorga ó traballador unha sorte de dereito de opción<sup>281</sup>. Aínda que todo

---

prazo de sesenta días, trala aprobación do presente convenio, formarase dita escala auxiliar, definindo as funcións que teñan que ser realizadas polo persoal que se adscriba ós referidos postos. A eles adscribírase o persoal que teñan minguadas as súas facultades e así fose considerado polos servizos médicos competentes. O persoal pasará á escala de segunda actividade nos seguintes casos: por incapacidade para o exercicio da súa función habitual e voluntariamente por idade ó cumprí-los 55 anos. A adscrición individualizada será realizada, oída a comisión de seguimento, tendo en conta as aptitudes necesarias para desempeña-lo posto, por aplicación sucesiva dos seguintes criterios: a) enfermidade invalidante, b) nivel de incapacidade, c) idade ...

275 Entre outros, art. 20 do convenio colectivo de Forjas de Galicia, s.a. (DOG de 2 xullo 1998). Nos mesmos termos, art. 20 do convenio colectivo de GSB Galfor, s.a. (DOG de 13 xaneiro 2000). Aínda que podería entenderse que estes preceptos privilexian a diminución da capacidade derivada de continxencia profesional, pareceunos máis acertado interpretalos de modo contrario, á vista do seu tenor literal. Máis inequívoco é, a estes efectos, o art. 11 do convenio colectivo do persoal laboral ó servizo do Concello de Ponteareas (DOG de 28 xuño 1999).

276 Entre outros, art. 80 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 2000).

277 Vg., art. 38 do convenio colectivo da Compañía de Radio e Televisión de Galicia e as súas sociedades TVG, s.a. e RTG, s.a. (DOG de 18 agosto 1999), con respecto á incapacidade derivada de continxencia común, neste caso mantense a retribución de orixe durante un ano. Máis claro exemplo desta orientación no art. 26 do convenio colectivo de traballo para as empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia (publicado por Resolución de 17 decembro 1999).

278 E o art. 9 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996) distingue si a adscrición á escala de "segunda actividade" foi voluntaria ou obrigatoria, e garante só neste segundo caso o total das retribucións que percibía o afectado.

279 Por exemplo, art. 38 do convenio colectivo da Compañía de Radio y Televisión de Galicia y sus sociedades TVG, s.a. y RTG, s.a. (DOG de 18 agosto 1999), con respecto á incapacidade derivada de continxencia profesional, caso no que a mobilidade implica respecto indefinido da retribución correspondente á categoría de orixe. Máis claramente, art. 16 do convenio colectivo de Factorías Vulcano, s.a. (DOG de 20 setembro 1999). A retribución de orixe só se garante no caso de perda de facultades por accidente de traballo ou enfermidade profesional. Si a continxencia é común, as retribucións serán as correspondentes ó novo posto.

280 Vg., art. 15 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996). De acordo con el, si o traballador ten unha antigüidade na empresa de dez ou máis anos, respectarase a retribución da súa categoría.

281 Nesta liña, cláusula adicional terceira do convenio colectivo da industria metalográfica e de fabricación de envases metálicos (publicado por Resolución de 10 setembro 1998): "... podendo opta-lo traballador entre percibi-lo salario e a prima correspondente ó novo posto de traballo, ou o salario e a prima do anterior; neste segundo caso, a prima que se percibirá será o termo medio da obtida no ano anterior ó cambio de posto de traballo e revisarse anualmente incrementándose nesta porcentaxe que a fixada par ao seu antigo salario de cualificación".

isto, así como as restantes cuestións relacionadas con esta concreta mobilidade, debe valorarse desde o prisma da aplicabilidade, como normativa básica, do art. 39 ET. O cal no ben entendido de que este precepto debe interpretarse con maior flexibilidade á vista das causas especiais en que se fundamenta, máis en atención a unha circunstancia do traballador que da empresa.

Un adicional aspecto interesante sobre o que se atopan solucións diversas refírese á declaración de minusvalía do traballador pola Administración pública e os seus efectos prestacionais. Hai convenios que condicionan este tipo de mobilidade funcional a dita declaración por parte do órgano competente<sup>282</sup>, e outros a que o traballador non obteña subsidio da Seguridade Social<sup>283</sup>.

E, por último, debe aludirse a cláusulas que, no caso de prazas reservadas a minusválidos<sup>284</sup>, outorgan preferencia para ocupalas, en igualdade de condicións, ós traballadores da propia empresa con capacidade diminuída, de acordo cos sistemas de mobilidade funcional convencionalmente previstos<sup>285</sup>.

En síntese, a negociación colectiva ensanchou —acaso menos de canto a potencialidade e interese do tema merecen— o ámbito do cambio de posto de traballo por incapacidade do traballador. Fronte ás precisas medidas para os traballadores incapacitados permanente parciais que se conteñen nos arts. 1 e 2 do RD 1451/1983, de 11 maio, polo que se regula, entre outras cuestións, o emprego selectivo, os convenios contemplan posibilidades diversas, nunha liña de tendencia que sen dúbida favorece o emprego de certos colectivos con dificultades para acceder a el ou mantelo.

## XVIII. CONCLUSIÓNS

Despois dunha traballosa análise de numerosos convenios colectivos, onde no seu desenvolvemento algunhas das normas analizadas foron xa substituídas por

---

282 Vg., art. 38 do convenio colectivo da Compañía de Radio y Televisión de Galicia y sus sociedades TVG, s.a. y RTG, s.a. (DOG de 18 agosto 1999). Máis difusamente, o art. 15 do convenio colectivo de La Región, s.a. (DOG de 23 febreiro 1996) remite, para defini-lo traballador da capacidade diminuída "ós dic-támenes ou asesoramentos técnicos oportunos". Pola súa parte, o convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Ourense (BOP de 11 xaneiro 1996), e preceptos homólogos doutros convenios colectivos de corporacións locais da provincia, ó regula-la "segunda actividade", remiten ó "servicio médico competente".

283 Por exemplo, art. 26 do convenio colectivo de traballo para as empresas e traballadores de transporte de enfermos e accidentados en ambulancia (publicado por Resolución de 17 decembro 1999). Algunha variante consiste en garantir ó traballador o salario do antigo posto só si non recibe algunha prestación económica da Seguridade Social. Nesta última liña, art. 35 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997).

284 Sobre todo en aplicación do art.. 38.1 da Lei 13/1982, de 7 abril, de integración social do minusválido e normativa de desenvolvemento (art. 4 do RD 1451/1983, de 11 maio e OM de 24 xullo 2000).

285 Art. 35.2 do convenio colectivo da industria salineira (publicado por Resolución de 10 abril 1997) e art. 80.2 do convenio colectivo xeral da construción (publicado por Resolución de 30 abril 1998).

outras<sup>286</sup>, describiuse de forma bastante completa a regulación autónoma da mobilidade funcional, polo que respecta a nosa Comunidade galega. Algunhas das afirmacións conclusivas que queríamos formular xa as anticipamos. De aí que, de modo moi xeral, reducimos todo o dito a cinco apartados básicos:

- *Primeiro.*- As cláusulas dos convenios responden a orientacións moi diversas entre si e a concepcións igualmente plurais da mobilidade funcional. Non obstante, a análise conxunta, a descrición e a síntese dos contidos daquelas aporta moi interesantes ensinanzas e ideas. En efecto, cabe dicir con énfase que a realidade desta institución só pode ser moi parcialmente coñecida e interpretada desde as únicas perspectivas da lei e da xurisprudencia. De aí que o principal valor e contribución deste estudo consista en compendiar contidos de normas convencionais, que acaso poidan ser reproducidos ou alomenos considerados noutras comisións negociadoras.
- *Segundo.*- Gran parte da normativa analizada adoece dun excesivo apego a modelos clasificatorios que deberían estar xa superados e que inspiraron normativas legais xa derogadas. Neste sentido, pode traerse a colación a insistencia en concibi-la mobilidade a partires da categoría profesional, regulala separadamente dos “traballos de superior e inferior categoría”, como si se tratase de institucións distintas ou considerala só desde a perspectiva da limitación do poder de dirección do empresario e non como unha posibilidade que acaso caiba facilitar en determinadas ocasións, en beneficio de ambas partes. Aínda que, en honor á verdade, tales críticas só deben predicarse de parte dos convenios colectivos, pois as tendencias móstranse, como se anticipou, moi diversas entre si.
- *Terceiro.*- Tanto desde unha perspectiva cualitativa como cuantitativa, as contribucións dos convenios de empresa son dunha transcendencia innegable. De aí que, en termos xerais, non parece recomendable restrinxir ós ámbitos sectoriais a negociación sobre a mobilidade funcional. Antes ben, acaso puidese reservarse ás unidades máis amplas os seus aspectos básicos, pero sempre preservando ós niveis empresariais o suficiente campo para adaptar ó seu ámbito concreto a regulación convencional sobre o cambio de posto de traballo.
- *Cuarto.*- Os convenios tenden a incorporar cláusulas que facilitan e incentivan a mobilidade pactada ou a iniciativa do traballador. Pero trátase dunha tendencia que debería xeneralizarse máis, polas indubidables vantaxes que leva implícitas. En xeral, debe recoñecerse aínda unha insuficiencia de contidos a este respecto, que se reflicte en cuestións tales como certo abandono da autonomía individual dos traballadores, que só en moi contadas ocasións se toma en consideración. O cal contrasta cunha moi acusada orientación de cara a implicar ós representantes legais dos traballadores na materia do cambio de posto de traballo, desde logo moito máis alá das previsións do art. 39 ET. O cal dito sexa de paso, merece celebrarse como un trazo moi positivo.
- *Quinto.*- A mobilidade ascendente e descendente régulase de forma moi creativa. Pode dicirse sen esaxeración que os convenios penetraron practicamente tódalas posibilidades dos apartados 2 e 4 do art. 39 ET con múltiples supostos e solucións. Acaso

---

<sup>286</sup> Aínda que esta materia non foi, en termos xerais, obxectivo principal dos negociadores nos convenios máis recentes.

caiba unicamente reprocharlles certas aproximacións de moi dubidoso respecto á legalidade no tratamento da mobilidade descendente. Tamén —cuestión esta común coa mobilidade ordinaria— unha gran confusión no que atinxe ós dereitos económicos dos traballadores mobilizados.



# A MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA EN GALICIA

## PARTE SEGUNDA: A MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Jaime Cabeza Pereiro  
Lourdes Mella Méndez



CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS





## ■ CAPÍTULO PRIMEIRO: RÉXIME LEGAL

### I. XERAL

A mobilidade xeográfica configúrase como unha das manifestacións posibles da chamada mobilidade interna ou mobilidade dos traballadores no seno da empresa, por contraposición á externa, que transcende os límites daquela. Caracterízase a mobilidade xeográfica por afectar á localización do traballo, de aí tamén a súa denominación de “mobilidade locativa”, e defínese como o cambio do lugar de traballo que implica tamén o de residencia, xa temporal ou definitivo, xa individual ou colectivo. Así pois, as consecuencias da mobilidade xeográfica quedan limitadas ás propias derivadas do cambio de lugar de traballo, sen que se poidan estender a outras “transcendentais para o contrato de traballo”<sup>287</sup>. O seu réxime xurídico atópase, o substantivo, no art. 40 ET e, o procesual, no art. 138 LPL, que regula a modalidade procesual de mobilidade xeográfica e modificacións substanciais de condicións de traballo.

Aínda que a mobilidade xeográfica pode ter orixe diverso (iniciativa do traballador aceptada polo empresario, acordo entre dous ou máis traballadores ou, mesmo, unha disposición legal ou convenio colectivo, en relación con procesos de reconversión de sectores económicos o reestructuración de empresas), o normal é que derive da decisión do empresario. Neste sentido, o feito de que a referida mobilidade se relacione con necesidades da organización productiva da empresa (adaptación do cadro de persoal a cambios tecnolóxicos ou productivos, resposta a un incremento ou diminución da demanda ou produción nun lugar determinado) evidencia a conexión da facultade empresarial de proceder á mobilidade do traballador con outra institución de alcance máis xeral, a dos poderes empresariais na ordenación da relación de traballo<sup>288</sup>. De aí que as regras da mobilidade de que se trata teñan relación coas que instrumentan outros poderes empresariais, como en xeral, as que recoñecen o poder de dirección e control da relación laboral (art. 20 ET), e, máis especificamente, as que regulan a mobilidade funcional (art. 39 *ibíd.*) —de frecuente presentación conxunta—, as modificacións substanciais das condicións de traballo (art. 41 *ibíd.*) e a suspensión e extinción do contrato por causas relacionadas co funcionamento da empresa (arts. 47, 51 e 52 *ibíd.*)<sup>289</sup>.

Certamente, non cabe esquecer que a mobilidade xeográfica —polo menos no que respecta ós traslados— é unha modificación substancial das condicións de traballo, tanto por modificar un dos aspectos esenciais da relación de traballo (o lugar da

287 STSJ Canarias (Las Palmas) de 9 marzo 1995 (AS 1003)

288 Cfr. GARCIA MURCIA, J.: Traslados e desprazamentos na empresa (Valencia, 1996), p. 21. Tamén STSJ Castilla-La Mancha de 26 maio 1997 (AS 2468): os traslados de posto “decididos unilateralmente polo empresario teñen fundamento no poder de modificación da prestación laboral recoñecido polo ordenamento xurídico... a aquél, sen intervención, polo tanto, da vontade do traballador.

289 Segundo STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996 (AS 1197), “rara vez se produce unha mobilidade xeográfica sen modificación doutras condicións contractuais, que poden ser puramente funcionais pero tamén substanciais”, polo que será necesario ter en conta, ademais das esixencias do art. 40, a posible aplicación das limitacións establecidas nos arts. 39 e 41 ET.

prestación laboral) como por implica-lo cambio de residencia do traballador, particularidade que quizais sexa a que xustifica a súa regulación específica no art. 40 ET. Todas esas competencias empresariais relaciónanse coa liberdade de empresa e responden a un mesmo obxectivo: facilita-la xestión dos recursos humanos naquela.

En relación co anterior, resulta evidente que a mobilidade xeográfica será, con frecuencia, un punto de desencontro dos intereses das partes do contrato, pois fronte ó interese empresarial de poder contar cun procedemento sinxelo e flexible que permita adaptar —a través da devandita mobilidade— o seu cadro de persoal ás novas necesidades que vaian xurdindo na empresa atópase o dos seus traballadores á inmovilidade do posto de traballo, fundamentado en razóns persoais, familiares (v. gr., estabilidade familiar, amizades, lugar de residencia) e laborais (v. gr., exercicio de dereitos sindicais, mellor posibilidade de promoción)<sup>290</sup>. En palabras dalgunha sentenza, os intereses do traballador e do empresario en tema de mobilidade xeográfica atópanse “naturalmente enfrontados”. A conversión do interese daquel á inamovibilidade nun “dereito subxectivo certo atopa a súa limitación nos intereses obxectivos do empresario”<sup>291</sup>. O fenómeno da división do traballo e conseguinte necesidade do empresario de adecua-la prestación do traballador ás circunstancias sobrevidas durante o transcurso da relación laboral debe conciliarse co carácter persoal desta e a imposibilidade conseguinte de considerar a aquel como “mercadoría manexable” segundo os intereses empresariais. Certamente, “o traballador non é unha máquina que se poida transportar dun lugar a outro como mellor pareza, senón que vota, como as plantas, as súas propias raíces”<sup>292</sup>. O lexislador laboral intentou satisfacer os intereses contrapostos das partes a través dunha regulación que, cada vez, gaña maior flexibilidade para o empresario, especialmente a partir da Lei 11/1994, de 19 de maio, de reforma do ET, un dos seus obxectivos declarados foi, precisamente, o aumenta-la flexibilidade na xestión dos recursos humanos. Así, por exemplo, ampliáanse as causas xustificativas da mobilidade e elimina a necesidade de autorización administrativa previa á comunicación daquela ó traballador.

O estudo da situación da mobilidade xeográfica en Galicia ten que partir, necesariamente, da análise do seu réxime legal, así como do das sentencias dos Tribunais Superiores de Xustiza que diariamente o aplican, loxicamente con especial referencia ás do Tribunal Superior galego. Así mesmo, resulta fundamental no devandito estudio o exame dos convenios colectivos, tanto os de sector estatal e de comunidade autónoma —como os de empresa.

---

290 Segundo STSJ Andalucía (Málaga) de 3 de abril de 1995 (AS 1477), as razóns que xustifican o dereito á inamovibilidade son varias, por unha banda, “existe unha reacción psico-social ó desprazamento, xa porque destrúe as relacións de compañeirismo que se inician entre os grupos veciños no traballo ou no marco onde se desenvolva a súa vida extralaboral, xa porque tales cambios poden implicar ... o rompemento da solidariedade obreira (actuación representativa ou sindical) ou ocasionar prexuízos de orde laboral (expectativas profesionais e adaptación ó posto de traballo anterior e de destino)”; por outro, xéranse prexuízos obxectivos ou materializables derivados da “posible afastamento da vivenda ó novo centro de traballo, cos conseguintes aumentos de xornada efectiva e dos gastos de transporte”, da procura dunha vivenda no caso de traslado con cambio de residencia, ou “dos importantes cambios que se poidan producir nas remuneracións por rendemento”.

291 *Ibidem*.

292 *Ibidem*.

## II. SUPOSTOS INCLUÍDOS E EXCLUÍDOS DO ART. 40 ET

Cando o art. 40, núm. 1, parágrafo primeiro, ET dispón que “o traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para presta-los seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifique, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial” está establecendo expresamente algunhas das características que deben reuni-los supostos de mobilidade xeográfica incluídos neste (traslados e desprazamento). Así, resulta claro que o referido cambio locativo caracterízase expresamente por:

A). Non afectar a traballadores que presten servizos en centros móbiles ou itinerantes. En efecto, a modificación locativa de que se trata é aquela que xurde de xeito inesperado ou imprevisto, ó sobrevir certas situacións ou circunstancias excepcionais xa que a súa resposta determina a alteración do desenvolvemento ordinario da relación laboral. Exclúense, polo tanto, os cambios que dalgún xeito forman parte do acordado polas partes, ben por pactarse expresamente, ben por ser consuntanciais á actividade que se vai desenvolver, como sucede nas empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes. Nestes casos, a constante variación da localización da actividade empresarial obriga tanto ó cambio do lugar da prestación laboral como do propio centro de traballo. O cambio do lugar de traballo constitúe un elemento propio e ordinario das empresas que desenvolvan actividades de asentamento mutable, polo que os traballadores que prestan servizos nestas xa coñecen e aceptan tal situación desde o principio; son traballadores “contratados, precisamente, para ser trasladados”<sup>293</sup>. En tales supostos, o cumprimento normal do contido da obriga laboral consiste, xustamente, “en desprazarse periódica ou atípicamente, constituíndo a mobilidade unha circunstancia principal do contrato”<sup>294</sup>. O consentimento que outorgan os traballadores ó subscribi-la súa vinculación laboral con estas empresas “entraña unha aceptación expresa da indeterminación especial do posto de traballo, que —á vez— implica a renuncia tácita da garantía laboral da inmovilidade residencial, dependendo o seu destino ou lugar de traballo da cidade onde a empresa que emprega obteña contratos ou leve a cabo a realización dos traballos que constitúen o seu obxecto”<sup>295</sup>. Exemplo típico deste tipo de empresas son as que se dedican de xeito permanente, pola súa propia natureza, ó montaxe ou tendido de redes eléctricas ou telefónicas, á construción de estradas, pontes ou embalses ou, en fin, prestación de servizos móbiles<sup>296</sup>.

O réxime xurídico dos devanditos cambios será o pactado polas partes individual ou colectivamente, no previsto no art. 40 ET, polo que, agás previsión expresa, o empresario non terá que observa-lo procedemento nin o traballador terá os dereitos derivados daquel<sup>297</sup>. En tales casos, o poder de dirección do empresario (arts. 5º e 20 ET)

293 *Ibíd.*

294 *Ibíd.*

295 STSJ Cataluña de 16 xaneiro 1996 (AS 169).

296 Cfr. STSJ Andalucía (Málaga) de 16 maio 1995 (AS 2105) y stcias. TS de 19 xuño 1995 e 14 maio 1996 (Ar. 5203 e 4397).

297 Así, stcias. TSJ Andalucía (Granada) de 16 setembro 1992 (AS 4660) e Extremadura de 28 xullo 1994 (AS 2834). Tamén stcias. TCT de 12 marzo 1982 e 7 decembro 1987 (Ar. TCT 1547 e 27409) e STS de 19 xuño

serve de fundamento legal á posibilidade de trasladar ós traballadores contratados para prestar servizos en centros móbiles, sen necesidade doutro condicionante ou restrición que a de non facer uso de tal facultade con abuso de dereito (art. 7º C.c.). Así, o feito de que non se teña que observa-lo procedemento legal non supón “unha licenza en branco” para que estas empresas poidan mobilizar ó seu persoal como estimen conveniente, debendo os devanditos traslados estar, en todo caso, motivados por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción <sup>298</sup>. Nestes supostos, tamén será habitual que se pacte a compensación de gastos ó traballador (axudas de custo, gastos de desprazamento).

Doutra banda, a xenérica referencia legal ós traballadores que prestan servizos en empresas con centro de traballo móbiles ou itinerantes, no tocante a súa exclusión do ámbito do referido precepto, non impide considerar que os cambios que afecten a algúns daqueles estén incluídos no ámbito deste, como sucede cos relativos ós traballadores que prestan tarefas propias dun centro fixo (administrativos, contables, etc)<sup>299</sup>. En claras palabras dalgunha sentenza, a dicción do art. 40, núm 1, ET resulta “criticable por confusa”, pois o que o ET quere dicir é que quedan excluídos “os traballadores contratados para realizar traballos <<en centros de traballo móbiles ou itinerantes>> e non en <<empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes>>, pois nestas últimas cabe a contratación de persoal non exceptuado do réxime xeral dos traslados”<sup>300</sup>. Reiterando a idea, o feito de que a empresa teña centros de traballo móbiles non a “autoriza a trasladar a calquera dos seus traballadores en calquera caso, senón so a aqueles que fosen contratados para realiza-los traballos da devandita natureza”<sup>301</sup>. Así mesmo, o mencionado precepto tamén semella rexer para a mobilidade do traballador que dun centro itinerante pasa a outro fixo da mesma empresa, pois, en tal caso, o cambio de lugar non tería a súa orixe no do referido centro de traballo, senón na decisión do empresario<sup>302</sup>. En fin, a interpretación do art. 40 núm. 1, ET, en canto ó extremo de que se trata, debe ser restrictiva e cautelosa, correspondendo ó empresario a proba de que contratou coa condición que permite a exclusión do réxime legal. Ademais, algunha sentenza esixe, expresamente, a constancia de tal circunstancia no documento contractual, so pena de ter que observarse, en caso contrario, o procedemento do precepto legal estudiado <sup>303</sup>.

Por último, aínda cabe facer dúas precisións. A primeira para lembrar que a exclusión do mencionado precepto en relación cos traballadores que prestan servizos en centros móbiles actúa tanto cando o cambio de posto da lugar a un traslado como a un desprazamento, pois, aínda que “chama a atención” que o art. 40, núm. 3, ET omita tal precisión, resulta claro que este se refire ós desprazamentos “excepcionais e non ós

---

1995, cit.: ós traballadores que prestan servizos en centros móbiles “non lles son aplicables as normas restrictivas que establece, para os demais”, o art. 40 ET; pois, pola propia natureza da actividade que desprega, a empresa precisa dunha mobilidade necesaria, sen impedimentos, para poder cumprir aquela.

298 STSJ Andalucía (Málaga) de 16 maio 1995, cit.

299 ALBIOL MONTESINOS, I.: A nova regulación da mobilidade xeográfica e da modificación substancial das condicións de traballo, Tr. S., 1994, núm. 43, p. 61; GARCIA MURCIA, J., op. cit., p. 65

300 STSJ Andalucía (Málaga) de 3 abril 1995, cit.

301 STS de Andalucía (Málaga) de 16 maio 1995, cit.

302 Cfr. CORTE HEREDERO, N.: A mobilidade xeográfica (Valladolid, 1995), p.122

303 STS (sala 3ª) de 12 abril 1996 (Ar.3589).

habituais”<sup>304</sup>. A segunda para sinalar que, aínda cando o lexislador so alude ó suposto de traballadores que prestan servicios en empresas con centros móbiles, a excepcionalidade do cambio locativo do art. 40 ET tamén exclúe deste outros traslados ou desprazamentos que forman parte do desenvolvemento ordinario da prestación laboral, como sucede, por exemplo, coa de periodista ou reporteiro gráfico dun medio informativo. Certamente, non cabe negar que os continuos desprazamentos deste tipo de traballadores, co fin de realizar para a súa empresa determinados reportaxes e entrevistas, constitúe o modo de traballar ordinario “coñecido e asumido por tódolos xornalistas”, polo que ante unha máis desas decisións empresariais impondo outro desprazamento non cabe reclama-la aplicación do precepto de que se trata<sup>305</sup>.

B) Efectuarse, xeralmente, entre centros dunha mesma empresa e esixir cambio de residencia. O carácter intraempresarial da mobilidade xeográfica do art. 40 ET resulta indubitado, polo menos no que se refire ós traslados, en tanto que estes se definen como aqueles cambios que se efectúan “a un centro de traballo da mesma empresa”. Así as cousas, quedan excluídos deste os cambios locativos de tal natureza que se producen entre diferentes empresas e, mesmo —semella—, entre empresas dun mesmo grupo (mobilidade externa, que leva inherente o cambio de contrato)<sup>306</sup>. Agora ben, dado o silencio legal ó respecto, mais dubidoso resulta o que tal carácter se poida atribuír tamén ó desprazamento, sen que se poida opoñer especiais reparos á cualificación como tales daqueles cambios de lugar que o traballador efectúa a un centro de traballo dunha empresa cliente co obxecto de prestar alí servicios. Sexa como fose, o carácter intraempresarial do cambio locativo do referido precepto legal non permite entender incluído no mesmo calquera cambio que se produza dentro da empresa, senón so aquel que se dá entre centros de traballo (entendidos no sentido do art. 1º, núm. 5, ET)<sup>307</sup>, polo que se

304 STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit.

305 STSJ Madrid de 11 novembro 1993 (AS 5041).

306 Cfr. ORTIZ LALLANA, M.C.: A mobilidade xeográfica na empresa (o marco xurídico segundo a Lei 11/1994, de 19 de maio) (Madrid, 1994), pp. 42 e ss. Tamén STCT de 4 novembro 1986 (Ar. TCT 10930), STS de 27 marzo 1989 (Ar. 2416) y STSJ Cataluña de 14 outubro 1991 (AS 5643). Sin embargo para CORTE HEREDERO, N. (op. cit., p. 259), de considerar ó grupo como empresario único para os efectos laborais, debe aceptarse a posibilidade de efectuar cambios de postos entre as diferentes empresas aplicándose o réxime ordinario do art. 40 ET, polo que nin sequera sería necesaria a aceptación previa do traballador. Cfr., sobre este particular, art. 19 CC “Frigodis, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 30 maio 2000; DOG de 7 xullo) e art. 19 dos tres seguintes CC “Pescanova, S.A.”; “Pescanova, S.A. (Boanova, S.A. e Sofritrasa Asociación, S.L.)” e “Pescanova Alimentación, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 26 decembro 1998 e 27 setembro e 27 outubro 1999; DOG de 19 xaneiro, 27 outubro e 30 novembro 1999, respectivamente), que prevén a posibilidade de que os traballadores deste grupo sexan destinados a outras empresas del cando existan “razóns organizativas, técnicas e productivas que o xustificuen, sempre que se respecten os límites da mobilidade funcional e o traslado non implique cambio de domicilio”, polo que non se estaría ante a figura do art. 40 Et. Tamén art. 32 CC “Pescanova, S.A.” (mariña mercante)” (res. DPT de Pontevedra de 1 de agosto 1997; DOG de 2 outubro), que prevé para o caso de que o traballador opte pola extinción do contrato, unha indemnización de trinta días de salario por ano de servizo, cun máximo de dezaioito mensualidades (fronte ós vinte días por ano de servizo, cun máximo de doce mensualidades, do art. 40 ET), que non existirá no suposto de que o traslado esixa cambio de domicilio.

307 Según CORTE HEREDERO (op. cit., p. 106), o concepto “centro de traballo” non so debe ser entendido no sentido restrictivo do art. 1º, núm. 5, ET, senón máis amplamente, como equivalente a “aquel ámbito xeográfico onde o traballador se verá obrigado a presta-los seus servizos”. A devandita posición resulta

exclúen os que teñen lugar dentro deste<sup>308</sup>, con independencia do seu carácter temporal ou indefinido. Tales cambios non supoñen unha mobilidade funcional nin xeográfica, integrándose dentro do poder de dirección do empresario<sup>309</sup>. Claro o anterior, o centro de traballo segue sendo “un elemento esencial” na vixente configuración legal da mobilidade xeográfica, pois constitúe “requisito imprescindible” o que a empresa teña “un centro de traballo no lugar ó que pretende trasladar ó traballador”<sup>310</sup>.

Doutra banda, a aplicación do art. 40 ET límitase ós traslados que esixan “cambios de residencia” e ós desprazamentos que ocasionen residencia “en poboación distinta” da do “domicilio habitual”, entendéndose por “residencia” o “domicilio habitual” ou o “sitio onde mora” ou vive normalmente o traballador<sup>311</sup>, non a residencia ocasional ou accidental ou, aínda, administrativa<sup>312</sup>. Neste sentido, considerouse necesario o acreditar fehacientemente “un arraigo efectivo do traballador ó lugar de orixe”, sen que o simple empadramento, que ten un carácter meramente formal e administrativo, baste, por sí mesmo, para demostra-la existencia de residencia para os efectos da mobilidade do precepto en cuestión<sup>313</sup>. Claro o anterior, resulta fundamental determinar cando a decisión empresarial de mobilidade implica o cambio de domicilio ou residencia habitual do traballador. A ausencia do criterio legal —posiblemente xustificada na dificultade deste—, podería levar —a priori— a inclinarse pola elección dun criterio obxectivo e omnicompreensivo, que a súa concorrencia permitise apreciar sempre e automaticamente a muda do domicilio, como por exemplo, o de “cambio de municipio ou, mesmo, localidade”<sup>314</sup> ou a superación dunha determinada distancia kilométrica. Agora ben, o noso modo de ver, estes criterios non resultan definitivos por carecer de validez para toda situación, así, polo que respecta ó primeiro, pode ocorrer que un “cambio de municipio ou localidade” non implique —pola cercanía entre a de orixe e a de destino— o do domicilio<sup>315</sup> e outros realizados dentro daquel ou aquela se —pola súa lonxanía—. Polo que se refire ó criterio que toma en conta a distancia que hai que recorrer, resulta claro que tampouco cabe a valoración illada deste, debendo terse en conta a existencia, variedade ou comodidade de medios de transporte ou, mesmo, a súa facilitación por parte do empresario, así como a

---

máis favorable para o traballador, pois permitiría entender que hai traslado cando, aínda dentro do mesmo centro de traballo, o traballador é cambiado a outra unidade productiva de localidade distinta.

308 Así, STSJ Andalucía (Málaga) de 3 abril 1995, cit. Tamén STCT de 17 marzo 1987 (AR. TCT 5976), que nega a existencia de traslado en relación co cambio de posto de dous traballadores que, a pesar deste, seguen vencellados ó mesmo centro de traballo.

309. Cfr. STSJ Andalucía (Málaga) de 3 abril 1995, cit. Tamén STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit.: “os simples cambios de posto de traballo dentro do mesmo centro de traballo entran dentro do poder de dirección empresarial, segundo se desprende do art. 40 ET a sensu contrario”. Ademais, así se deriva das normas sectoriais, que non establecen, en ningún caso, “condición ou procedemento limitador de tal facultade empresarial”.

310 STSJ Andalucía (Málaga) de 2 xuño 1998 (AS 3542).

311 STSJ País Vasco de 30 decembro 1993 (AS 5414).

312 STSJ Andalucía (Málaga) de 2 xuño 1998, cit.

313 STSJ Navarra de 14 novembro 1995 (AS 4089).

314 Así semella deducirse dalgunhas sentencias, como por exemplo, a do TSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 setembro 1994 (AS 3456, segundo a que “o cambio de centro de traballo, ó estar ubicada en distinta localidade ou núcleo urbano, determina un cambio de residencia habitual”).

315 Cfr. STSJ Navarra de 13 decembro 1996 (AS 4520); non se esixe cambio de residencia, pois aínda que o traballador se traslade a un termo municipal distinto, este está a “escasa distancia do actual centro de traballo”. Tamén STSJ Navarra de 28 maio 1997 (As 1628).

cobertura de gastos de desprazamento e comidas por este. Neste sentido, non se considera mobilidade xeográfica o traslado do traballador a unha localidade situada a seis<sup>316</sup>, dez<sup>317</sup> ou vinte<sup>318</sup> kilómetros de distancia cando, á parte de que as devanditas localidades están ben comunicadas por estrada, ferrocarril e autopista, o empresario pon a disposición dos traballadores autobuses e/ou comedores subvencionados, o que exclúe a excesiva onerosidade da modificación.

Así as cousas, a solución debe atoparse, para cada caso concreto, valorando tódalas circunstancias concorrentes e aplicando un xuízo de razoabilidade, como pode se-lo que toma en conta a distancia real existente entre o domicilio e o novo lugar de traballo e o tempo que leva recorrela, de xeito que resulte ou ben “materialmente imposible o traslado diario ó novo posto” de traballo<sup>319</sup> ou ben extremada e especialmente gravoso mante-la residencia anterior<sup>320</sup>.

Deste xeito, manifestouse que constitúe, por exemplo, “unha moi gravosa obriga para o traballador ter que trasladarse diariamente, pola mañá e pola tarde, dunha a outra localidade, distante varios kilómetros”, polo que a devandita obriga supón unha modificación substancial de condicións de traballo que implica o cambio de residencia<sup>321</sup>. Non acontece así, sen embargo, noutro suposto no que o cambio de posto “non causa máis prexuízo que o de alargar, como máximo, nun cuarto de hora o tempo” que o traballador necesita para “ir a traballar e regresar logo ó seu domicilio”<sup>322</sup>. Sexa como fose, apréciase que o art. 40, núm. 1, ET non establece que sexa o empresario o que esixa o cambio de residencia, sendo suficiente con que este veña imposto polas consecuencias inherentes ó cambio de lugar de traballo, isto é, pola especial gravidade que este supón<sup>323</sup>. Polo demais, aínda que sen ningunha mención legal expresa, resulta claro que o cambio do lugar de traballo pode levar consigo o de residencia tanto dentro do territorio nacional como fora del, polo que, neste caso, estaríase ante un traballador que, tras prestar servizos en España, vese desprazado ou trasladado a outro país<sup>324</sup>. Sen prexuízo de que o posterior desenvolvemento da prestación laboral se regula por normativa distinta ó ET, a decisión de mobilidade debe axustarse ó establecido no seu art. 40. Alleo a este suposto resulta aquel no que o traballador é contratado en España para prestar servizos, desde o principio, no estranxeiro, no que haberá que determina-la lei aplicable segundo o disposto na lexislación internacional.

316 STSJ Cantabria de 23 xuño 1993, cit.

317 STSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 setembro 1994, cit.

318 STSJ Comunidade Valenciana de 1 febreiro 1992 (A Lei 1992-3, 664, R. 14656).

319 STSJ Madrid de 19 maio 1993 (AS 2608).

320 GARCIA MURCIA, j., op. cit., p. 61. Así mesmo, CORTE HEREDERO, N., op. cit., p. 109 (“será preciso... analiza-las circunstancias concorrentes en cada suposto, examinando se é demasiado prexudicial para o traballador continuar vivindo no lugar da súa residencia habitual”). Tamén stcias. TCT de 15 setembro 1987, 20 xaneiro e 14 xuño 1988 (ar. TCT 1911, 7762 e 4250, respectivamente) e stcias. TSJ Madrid de 19 maio 1993, cit. e Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 18 novembro 1993 (As 4781).

321 STCT de 15 setembro 1987, cit. Tamén stcias. TSJ Madrid de 19 maio 1993, cit. (no caso de autos, a distancia era de trinta e dous kilómetros) e Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 18 novembro 1993, cit.

322 STSJ Baleares de 29 xuño 1995 (AS 2264).

323 *Ibidem*.

324 Sobre un suposto desta natureza (desprazamento a Chile), STS de 16 marzo 1991 (Ar. 1864). Cfr., tamén, STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit.



Fora dos que esixen cambio de domicilio, existe unha ampla variedade de supostos de mobilidade que se poden clasificar en dous grandes grupos: os ocasionais ou eventuais e os prolongados ou indefinidos. Os primeiros, que poden implicar ou non a pernoctación fora do domicilio, atenden á necesaria realización de xestións concretas e determinadas noutros centros de traballo, polo que a súa adopción polo empresario forma parte do seu poder de dirección ordinario. Pola súa parte, os cambios de lugar prolongados ou indefinidos que esixen pernoctación, pero non cambio de domicilio, entran dentro do ius variandi que forma parte do exercicio regular das facultades directivas do empresario [arts. 5º, c) e 29, núm. 2, ET]<sup>325</sup>, polo que, en ningún caso, tampouco se someten ó consentimento do traballador nin ó procedemento do art. 40 ET<sup>326</sup>. Esíxese, iso si, o informe previo, aínda que non vinculante, dos órganos de representación unitaria, segundo o disposto —en relación coa reestructuración de cadros de persoal— no art. 64, núm. 1, 4º, a) ET<sup>327</sup>. Fronte á orde empresarial de mobilidade, o traballador carece do ius resistentiae, polo que, de non cumprila, pode ser sancionado; pola mesma razón, carece do dereito a solicita-la extinción do contrato. En todo caso, o seu incumprimento implica o mantemento da retribución anterior, incluídos os pluses, agás os de posto de traballo, agás que o novo posto os xustifique ou exista disposición en contra.

A referencia a este tipo de cambios é común nos convenios colectivos, a maioría dos cales acostuma establecer —especialmente no caso de que a mobilidade ocasione efectos negativos para o traballador afectado— un réxime xurídico limitativo do poder directivo empresarial, a través, por exemplo, da previsión do dereito do traballador a unha compensación polos gastos ocasionados polo cambio do lugar de traballo<sup>328</sup>, xeralmente axudas de custo e pluses de transporte ou distancia<sup>329</sup>. Non faltan, sen embargo, outros que, limitándose a declaracións mais ambiguas e xenéricas —como a de que “as empresas colaborarán na solución dos problemas derivados do transporte”<sup>330</sup>—, non

325 Así, stcias. TSJ Cataluña de 2 setembro 1994 (As 3471), Castilla y León (Valladolid) de 27 setembro 1994, cit. (“o cambio de centro de traballo é facultade incluída, en principio, no poder de dirección empresarial, agás que, ó estar situado en localidade distinta ou núcleo urbano, determine un cambio de residencia habitual”). Andalucía (Málaga) de 3 abril 1995 e 8 marzo 1996, cits., Navarra de 30 setembro 1994, 13 decembro 1996 e 28 maio 1997, cits. (segundo a segunda, a reforma introducida pola Lei 11/1994 incorpora, como unha das súas novidades, “o reforzamento do poder do empresario, por esixencias da liberdade de empresa e produtividade desta, autorizándose os traslados que non esixan cambio de residencia como parte das súas facultades directivas”) e 12 marzo 1999 (AS 1730: “o traslado de traballadores a un centro de traballo distinto que non esixa cambios de residencia é unha manifestación do ius variandi baseado nas facultades de organización e dirección do empresario”).

326 Así, stcias. TSJ Murcia de 1 xuño 1993 (AS 3041) e Cataluña de 11 novembro 1996 (AS 4830).

327 STSJ Navarra de 13 decembro 1996, cit.

328 Que o cambio de lugar de traballo mellorase a posición do traballador, en vez de empeoralala, tamén resultaría irrelevante á hora de cualificar aquel como un suposto de mobilidade xeográfica (STSJ Andalucía-Sevilla- de 29 abril 1999; AS 2705).

329 Para a STSJ Madrid de 13 decembro 1994 (AS 5033), “a obriga empresarial de aboa-los maiores gastos e tempo invertido nos desprazamentos é evidente” e, aínda cando non aparece regulado no ET, pode atopar fundamento no art. 1256 C.c., “que impide deixa-lo cumprimento do pactado ó libre arbitrio dunha das partes”, polo que semella partir da existencia dun pacto previo sobre o particular.

330 Art. 30 CC “banca privada” (res. DGT de 6 febreiro 1996; BOE de 27 febreiro): “as empresas poderán cubri-las vacantes existentes realizando cambios de posto de traballo, que non terán a consideración de traslado nin mobilidade xeográfica, dentro dunha mesma praza ou dun radio de 25 kilómetros que contarán desde o centro do municipio onde os traballadores prestan os seus servicios á sinatura do convenio ou desde onde se trasladen posteriormente”. No caso de que o cambio sexa a outra praza distinta da que

xeran tales dereitos económicos<sup>331</sup>. De non se prever en convenio, resulta claro que a compensación aínda que se poida establecer en contrato ou pacto individual. Agora ben, mais discutible se presenta o derivado dalgunhas sentencias<sup>332</sup>, segundo as que o dereito dos traballadores a ser indemnizados ou percibi-la correspondente compensación devén indiscutible en todo caso —semella que mesmo a falta de previsión expresa—, dado o maior custo económico ou en tempo que o cambio de lugar implica<sup>333</sup>. Neste sentido, confirman a crítica outras sentencias, segundo as que o cambio de lugar de traballo que non implique o do domicilio non pode xera-lo dereito ó percibo de axudas de custo por non se encadrar no “concepto legal de desprazamento nin traslado estatutarios”<sup>334</sup>; polo tanto, “calquera compensación polo cambio dun centro de traballo” destas características “so se pode fixar ben a través do xogo da autonomía individual ou colectiva”<sup>335</sup>. Sexa como fose, resulta evidente que o dereito á referida compensación económica condiciónase á acreditación do prexuízo por parte do traballador<sup>336</sup>, o que, ademais, determina que tanto os conceptos como a contía da compensación en cuestión sexan diferentes en cada caso<sup>337</sup>. Doutra banda, para os Tribunais, o cambio do posto de traballo dun centro a outro que non esixe cambio de residencia constitúe, se vai acompañado dun cambio de funcións, un suposto de mobilidade funcional<sup>338</sup>; para algún autor, de modificación substancial das condicións de traballo, dado o carácter aberto da relación incluída no art. 41 ET<sup>339</sup>.

C) O seu carácter causal, pois debe responder ben a razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción ben a contratacións referidas á actividade empresarial<sup>340</sup>. A necesidade de que tales causas xustifiquen o cambio locativo da lugar ó que os convenios adoitan denominar mobilidade por “necesidades do servizo”, pois trátase dun cambio de sitio que responde a unha redistribución da man de obra ou reorganización do proceso productivo en orde á mellora deste ou da resposta á demanda e, en fin, ó aumento dos beneficios económicos da empresa. A mera existencia da existencia de tales causas pretende salvagarda-los intereses dos traballadores evitando que o empresario actúe de forma arbitraria mobilizando ó seu persoal “por motivos meramente persoais e privados”<sup>341</sup>. Noutras palabras, a devandita esixencia supón que o poder empresarial no tocante á decisión da mobilidade daqueles non é omnímodo, actuando aquela como primeiro condicionante da súa lexitimidade. Así pois, calquera cláusula contractual que

---

viña prestando os seus servizos dentro do citado radio, “as empresas colaborarán na solución dos problemas derivados do transporte que poidan xerarse como consecuencia da aplicación desta norma”.

331 STSJ Cataluña de 12 marzo 1999, cit.

332 STSJ Cataluña de 15 febreiro 1994, cit.

333 STSJ Cataluña de 11 novembro 1996, cit.

334 STSJ Andalucía (Málaga) de 16 outubro 1998 (AS 4113)

335 *Ibidem*. Tamén STSJ Cataluña de 13 novembro 1997 (AS 3927).

336 Cfr. stcias. TSJ Cantabria de 23 xuño 1993 e Cataluña (dos) de 11 novembro 1996 e 13 novembro 1997, *cits*.

337 Neste sentido, STSJ Cataluña de 13 novembro 1997, *cit.*, segundo a que a compensación dos prexuízos debe atender ós que deriven do diario desprazamento ó lugar de traballo.

338 Stcias. TSJ de Andalucía (Granada) de 23 marzo e Murcia de 20 outubro 1993 (AS 1316 e 4437).

339 Cfr. GARCIA MURCIA, J., *op. cit.* p. 63; CHACARTEGUI JAVEGA, C.: Cambio de residencia e mobilidade xeográfica na negociación colectiva e xurisprudencia recentes, no volume “A modificación do contrato de traballo”, coordinador Martínez Abascal (Madrid, 1997), p. 145.

340 Cfr. stcias. TSJ Galicia de 28 xullo 1998 (AS 2566) e Castilla y León (Burgos) de 29 agosto 1996 (AS 2756).

341 CORTE HEREDERO, N., *op. cit.*, p. 112

reservara á empresa a posibilidade de cambia-lo destino dun traballador a outro dos seus centros de traballo sen necesidade de alegar ningunha causa sería nula, pois suporía “unha inválida disposición sobre una norma de dereito necesario como é a inmovilidade sen causa” que consagra o art. 40 núm. 1, ET<sup>342</sup>. Doutra banda, en caso de dúbida, a carga probatoria corresponde ó empresario<sup>343</sup>, sen que se poida acepta-lo investimento daquela en ningún caso<sup>344</sup>. En palabras dalgunha sentenza, é o empresario o que debe aportar-lo material probatorio necesario (v. gr., balance, conta de ingresos e gastos, memoria de produción ou de novas tecnoloxías adquiridas) para acreditar que a súa decisión de trasladar vén apoiada nunha realidade fáctica que garante a súa legalidade e oportunidade, así como os motivos e fins que a xustifican<sup>345</sup>.

O feito de que as causas se enumeren en dous grandes bloques non é indicativo da ausencia de relación entre elas, dado que as referidas contratacións conectan con algunhas das razóns mencionadas no primeiro grupo, como as de produción e, mesmo, as técnicas e as organizativas. En efecto, frecuente será que o aumento de contratación da produción da empresa obrigue ó empresario a proceder a unha reorganización do cadro de persoal co fin de garantir unha axeitada resposta á demanda xerada. O maior rasgo diferenciador co primeiro grupo de causas quizais sexa a súa doada identificación e concreción, pois as daquel grupo configúranse como conceptos xurídicos indeterminados, que a súa presenza cabe recoñecer a través de plurais circunstancias (v. gr., redución ou aumento da demanda<sup>346</sup>, perdas económicas, introdución de novas tecnoloxías ou métodos de organización do traballo ou eliminación dunha fase do proceso productivo ou dun produto en concreto), segundo a causa de que se trate. Agora ben, a apreciación da concurrencia de tales causas non depende da mera presenza dalgúns deses indicios, senón que aquela se relaciona cos efectos que a adopción da decisión de mobilidade motiva. Así, estímase que concorren as referidas causas cando a medida de mobilidade “contribúa a mellora-la situación da empresa a través dunha máis axeitada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda” (art. 40, núm. 1, parágrafo segundo, ET). Como se aprecia, a procedencia da medida locativa non se condiciona á existencia dunha situación de crise na empresa ou a que a súa adopción axude á superación desta, bastando con que aquela contribúa a mellora-la situación da unidade empresarial, que, de por si, xa pode ser boa. Precisamente, é esta a diferenza principal entre a causa económica esixida, por unha banda, nos arts. 40 e 41 e, por outro, no 51 ET, pois mentres que neste último a concurrencia da causa económica se condiciona a que a adopción da medida proposta contribúa a superar unha “situación económica negativa da empresa”, naqueles simplemente se alude á necesidade de que a devandita medida “contribúa a mellora-la situación da empresa”. Agás esta particularidade, repárese no carácter común que as causas de que se trata teñen coas esixidas no tocante á adopción doutras medidas de reorganización do cadro de

342 STSJ Andalucía (Málaga) de 2 de xuño 1998, cit.

343 Así, stcias. TSJ País Vasco de 23 marzo 1992 (AS 1304) e Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 18 novembro 1993, cit.

344 STSJ Castilla y León (Burgos) de 29 agosto 1996, cit.

345 STSJ Navarra de 8 abril 1994 (AS 1395). Tamén GILOLMO LOPEZ, J.L.: Mobilidade xeográfica: traslados, no volume “Mobilidade funcional e xeográfica. Modificación substancial das condicións de traballo”, Cadernos de Dereito xudicial (Madrid, 1994), P. 153

346 Así, STSJ Murcia de 28 xuño (AS 3046), segundo a que a falta de actividade nunha localidade e o aumento desta noutra xustifica a mobilidade xeográfica do traballador a esta.

persoal da empresa (modificacións substanciais das condicións de traballo, despido colectivos e, mesmo, suspensión tamén colectiva dos contratos de traballo).

Claras as razóns que xustifican os cambios do art. 40 ET, resulta evidente que fora deste quedan outros que responden a motivacións ben diversas<sup>347</sup>, como, por exemplo, a de sancionar, adapta-lo posto de traballo á situación persoal (embarazo) ou capacidade laboral (minusvalía) do traballador<sup>348</sup>, garanti-la saúde e seguridade deste ou redistribución do cadro de persoal por amortización do posto de traballo ou peche do centro<sup>349</sup> en que se prestaba servizos. Así mesmo, tamén resultan alleos ó referido precepto legal os traslados por concurso, tanto os que implican unha mobilidade horizontal<sup>350</sup> como vertical, entendida aquela como mero cambio do lugar de traballo en función de preferencias persoais e esta como ascenso ou promoción; tales traslados regúlanse por unha normativa específica.

Aínda sen mención legal expresa —quizais pola súa innecesariedade—, os cambios locativos do art. 40 ET aínda deben reunir outros caracteres, entre eles, o de:

D) Efectuarse por vontade unilateral do empresario. Certamente, resulta claro que os cambios de lugar previstos no art. 40 ET son os efectuados por iniciativa do empresario, que, ó prescindir do consenso do traballador, semellan ser os que requiren máis intensamente dunha regulación reequilibradora dos intereses das partes. En palabras dalgunha sentenza, a mobilidade xeográfica é toda modificación da relación de traballo relativa ó lugar da prestación de servizos, que “obedece á iniciativa unilateral e vontade da empresa”; so existe “traslado forzoso unilateral cando o decide o empresario”<sup>351</sup>. Quedan así excluídos do devandito precepto os cambios nos que a súa orixe se sitúa na solicitude do traballador<sup>352</sup>, mutuo acordo das partes<sup>353</sup>, permuta entre traballadores aceptada polo empresario ou, se é o caso, unha imposición legal ou xudicial, que o seu réxime xurídico atoparase no convenio colectivo ou pacto individual que, se é o caso, os preveña. En relación co primeiro suposto excluído, a solicitude —que adoita esixirse por escrito— require, en todo caso, o consentimento do empresario. Así, afirmase que “o traballador carece de facultade para modificar unilateralmente o lugar de traballo que pactou co empresario cando iniciou a relación laboral”, ó contrario deste, que “si tiña este dereito, aínda que condicionado a que concorran as causas xa examinadas”<sup>354</sup>. Ademais, os convenios colectivos que regulan os traslados por solicitude do interesado

347 Cfr. GARCIA MURCIA, J., op. cit., pp. 55 e ss.

348 Suposto diferente é aquel no que o traballador se reincorpora —en virtude do disposto no art. 48, núm. 2, ET— á empresa por melloría na súa incapacidade permanente, pois, en tal caso, ten dereito a reserva de posto de traballo anterior. Neste sentido, STSJ Galicia de 30 decembro 1999 (AS 4238).

349 Así, stcias. TSJ Galicia de 16 marzo 1998 e 21 xaneiro 1999 (As 5048 e 38); sobre un suposto de peche, a primeira, dun centro de traballo situado na Coruña; a segunda, dun centro penitenciario (“A Parda”) situado en Pontevedra.

350 Neste sentido, STSJ Galicia de 12 decembro 1994 (AS 4755), relativa a un suposto de traslados nun centro sanitario do Servicio Galego de Saúde (SERGAS).

351 STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 5 marzo 1999 (AS 1301).

352 Sobre un suposto de solicitude de mobilidade xeográfica dun traballador da Xunta de Galicia ás comunidades autónomas de Andalucía ou Extremadura, cfr. STSJ Galicia de 25 febreiro 2000 (AS 47).

353 STSJ Castilla-La Mancha de 26 maio 1997, cit.

354 STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 5 marzo 1999, cit.

condicionan estes á aceptación da empresa ou mutuo acordo das partes, sen que ningún impoña os devanditos traslados contra a vontade daquela<sup>355</sup>. De concederse o cambio de lugar (condicionado —loxicamente— á existencia de vacante), asignarase ó traballador a categoría e salario correspondentes ó novo posto de traballo, que, de ser superiores, serán respectados obrigatoriamente polo empresario. Nestes supostos, non se adoita recoñecer ó traballador dereito a indemnización polos gastos que orixine o referido cambio<sup>356</sup>.

Polo que respecta ós cambios pactados (xeralmente, por escrito) entre empresario e traballador, considérase que, con independencia de quen tomase a iniciativa, o que se produce en tales supostos é “unha novación contractual por variación dalgunha das súas condicións orixinarias”, que non teñen outro fundamento que o principio da autonomía da vontade das partes contratantes, rexéndose polo acordado por estas, sempre que o devandito acordo non implique renuncia a dereitos indispoñibles<sup>357</sup>. As condicións pactadas polas partes adoitan observar, como mínimo invulnerable, o disposto no convenio colectivo<sup>358</sup>. En canto ás permutas, estas consisten no cambio dos respectivos postos de traballo efectuados por dous traballadores do cadro de persoal pertencentes —normalmente— ó mesmo grupo laboral e especialidade, destinados en localidades diferentes, sempre que un e outro posúan a axeitada categoría e idoneidade para o desempeño dos correspondentes postos de traballo. Os convenios poden condicionar a devandita permuta á existencia de causa xustificada e á ausencia de previa sanción nos permutantes<sup>359</sup>.

E) Afectar a un traballador que está prestando servicios e durante a vixencia do contrato de que se trate. Así, non cabe falar da mobilidade en cuestión cando, ó imporse a decisión empresarial, o traballador non está ocupando un posto de traballo na empresa, como ocorría, por exemplo, se, tras unha excedencia voluntaria ou declaración de incapacidade permanente total<sup>360</sup>, se produce a reincorporación daquel á unidade empresarial. En tales supostos, o feito de que empresario asigne ó traballador posto diferente do último ocupado non permite alegar vulneración do art. 40 ET<sup>361</sup>. Outro tanto ocorre cando o traballador é contratado por unha nova empresa para prestar servicios nun novo centro de traballo, tal como acontece no caso de autos da STSJ Galicia de 10 de marzo de 2000<sup>362</sup>. Segundo o relato fáctico, a empresa demandada (“Bilore, S.A.”), dedicada á fabricación e distribución de produtos de limpeza, pecha o centro de traballo no que prestaba os seus servicios o traballador, sito no municipio de Ames, e subscribe coa empresa “Ferreiro Distribución, S.A.”, un acordo de distribución, almacenaxe e depósito

355 *Ibidem*.

356 Cfr., sobre estes dous últimos extremos, art. 12, núm. 4, a), CC “Televés, S.A.” (res. DPT da Coruña de 4 xullo 1998; DOG de 27 xullo); art. 6º, núm. 9, 1, CC “editoriais” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 19 decembro 1994; DOG de 23 setembro 1998).

357 STSJ Castilla-La Mancha de 26 maio 1997, cit.

358 Cfr. art. 6º, núm. 9, 2, CC “editoriais” da comunidade autónoma de Galicia, cit.

359 Así, entre outros, art. 24 CC “Remolcadores ferrolanos, S.A. (REFESA)” (res. DPT da Coruña de 16 setembro 1996; DOG de 26 novembro).

360 Sobre un suposto desta natureza, STSJ Galicia de 28 decembro 1999 (AS 4237).

361 Neste sentido, STSJ Cataluña de 20 xuño 1995 (AS 2410), según a que o excedente voluntario so conserva un dereito preferente ó reingreso en vacantes da mesma categoría á súa, polo que a empresa —cumprida tal condición— non está obrigada a “recoñecer preferencia por un determinado destino xeográfico”.

362 As 490.

dos seus produtos. Así as cousas, ámbalas dúas empresas notificaron ó traballador o acordo acadado entre elas para a súa contratación, sempre que aquel estivese de acordo e se presentara no centro de traballo da nova empresa, sita en Oleiros. Claro o anterior, resulta evidente que o traballador “non foi desprazado a un centro de traballo distinto”, senón “contratado para prestar servicios no centro” de traballo da nova empresa, polo que non procede o pago de axudas de custo nin gastos de transporte ó abeiro do art. 40 ET. Doutra banda, a mobilidade aquí analizada debe efectuarse durante a vixencia do contrato de traballo de que se trate, sen que se poida considerar como tal o cambio de lugar de traballo que segue á substitución daquel por outro diferente, que pode ir dirixido a prestar servicios en circunstancias distintas, incluída a do lugar da prestación<sup>363</sup>. En palabras dalgún actor, a mobilidade do precepto analizado presupón “a existencia previa dun posto de traballo ocupado con carácter permanente, desde o que o traballador cambiou de destino”<sup>364</sup>. Así pois, non ten tal consideración a adxudicación ó traballador dun destino definitivo tralo desempeño anterior dun provisional; isto é, o posto de traballo que se vén ocupando no pode selo de xeito transitorio ou circunstancial (por exemplo, aquel no que se realizan unhas prácticas ou cursillo previo de capacitación), senón que debe configurar “unha das condicións contractuais da relación laboral”<sup>365</sup>.

### III. TRASLADOS E DESPRAZAMENTOS: CONFIGURACIÓN

A mobilidade xeográfica do art. 40 ET admite dúas modalidades: traslados e desprazamentos. Aínda que ambas implican cambio de residencia, as devanditas modalidades distínguense, fundamentalmente, na duración do cambio. Neste sentido, o núm. 4 do referido precepto legal dispón —aínda con fórmula indirecta— que os desprazamentos que excedan de doce meses nun período de tres anos terán, a tódolos efectos, “o tratamento previsto nesta Lei para os traslados”. Así, na distinción entre un e outro tipo de mobilidade resulta relevante tanto a duración inicial do cambio como o período de cómputo que hai que ter en conta, pois, mentres que o desprazamento non pode ter unha duración superior a doce meses nun período de tres anos<sup>366</sup>, o traslado supera eses doce meses, configurándose como un cambio de lugar de traballo definitivo, permanente ou, en todo caso, de duración larga ou indefinida<sup>367</sup>. Noutras palabras, tan traslados son os cambios de lugar temporais superiores a doce meses —que se computarán nun trienio— como os atemporais ou por tempo indefinido<sup>368</sup>. Aínda que a norma legal sitúa o límite temporal entre un e outro tipo de mobilidade no período de doce meses, resulta evidente que a convencional pode rebaxalo en orde á cualificación do traslado<sup>369</sup>. Doutra banda, o desprazamento esixe mera residencia temporal ou transitoria do traballador en

363 Así, STSJ Murcia de 23 decembro 1994 (AS 4966), no caso de autos, “a orde de cambiar de centro de traballo non se produce durante a vixencia dun único contrato, que é o suposto que recolle o art. 40.3 ET, senón que a mobilidade é consecuencia do outorgamento dun segundo e terceiro”.

364 GILOLMO LOPEZ, J., op. cit. p. 145. No mesmo sentido, STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit.

365 STSJ Andalucía (Málaga) de 2 xuño 1998, cit.

366 Cfr. STSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 abril 1993 (AS 2110).

367 Cfr. STSJ Madrid de 26 xaneiro 1995 (AS 409).

368 STSJ Andalucía (Málaga) de 2 de xuño 1998, cit.

369 STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit. No mesmo sentido, COLLADO PEPE, S.: A mobilidade xeográfica do traballador, AL, 1991, núm. 36, p. 449.



“poboación distinta da do seu domicilio habitual”, polo que non semella impoñer, necesariamente, o cambio deste en canto familiar; no traslado, pola contra, o devandito cambio revélase como imprescindible no tocante a conciliar vida laboral e familiar. En palabras dalgunha sentenza, a razón de ser da consideración legal como traslados dos desprazamentos superiores ó ano reside na presunción de que estes “esixen do traballador o traslado da residencia familiar”<sup>370</sup>.

Polo que respecta ó cómputo do ano no período de tres, cabe ter en conta que: a) a súa finalidade é a de evitar tanto o mantemento do traballador nunha situación de transitoriedade durante un período excesivamente longo como que o que son verdadeiros traslados se realicen a través do procedemento menos formal dos desprazamentos; b) a duración do prazo anual pode cubrirse tanto con desprazamentos sucesivos e continuos (ou, mesmo, un so si acada tal duración) como son desprazamentos que, aínda descontínuos no tempo, non exceden o período de tres anos; c) aínda que o art. 40 ET non o concreta expresamente, semella claro que o cómputo do límite do ano en cada trienio é sucesivo, o que implica que, por unha banda, cuberto o referido límite anual (ou de cubrirse co cambio de lugar proxectado), os desprazamentos que aínda se realicen no trienio de que se trate recibirán o tratamento previsto para os traslados; por outra, que unha vez superado o devandito trienio, comeza un novo, o que permitirá realizar —dentro deste— novos desprazamentos ata o límite do ano e así sucesivamente<sup>371</sup>. E d), o inicio do cómputo do período anual semella situarse na data do primeiro desprazamento, “xa sexa o primeiro en termos absolutos, xa sexa o primeiro que se decida logo de cumprirse, se é o caso, o período de tres anos que se puidera abrir a partir dun anterior desprazamento”<sup>372</sup>.

Polo demais, rasgo común á decisión empresarial de mobilidade, xa se trate de desprazamentos ou traslados, é o seu carácter executivo<sup>373</sup>, polo que, se durante o prazo de aviso previo o traballador non opta pola extinción do contrato (nos traslados)<sup>374</sup>, este —transcorrido aquel— debe cumprila. En efecto, a decisión de mobilidade xeográfica, como facultade empresarial que é, debe ser obedecida (de acompañarse da compensación de gastos) polo traballador, so pena de incorrer este en incumprimento contractual grave e culpable causa de despido disciplinario [art. 54, núm. 2, b), ET]. Neste sentido, a orde de mobilidade goza dunha presunción de lexitimidade, que impide ou fai difícil a apreciación dun xeral ius resistentiae do traballador, aínda que existen excepcións<sup>375</sup>. A mencionada obriga de cumprimento persiste, loxicamente, mentres que o empresario non revogae a orde en cuestión, como ocorrería —tácitamente— se permitise, de xeito pacífico,

370 STSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996, cit.

371 Ata a reforma do art. 40 ET pola Lei 11/1994, a doutrina e a xurisprudencia sostiñan, maiormente, que o límite do ano tiña un valor absoluto e un cómputo acumulativo, polo que o devandito período referíase a toda a vida do contrato; unha vez cuberto, tódolos cambios de lugar, con independencia da súa duración, debían rexirse polas regras do traslado. Cfr., en relación coa actual interpretación, stcias. TSJ Andalucía (Málaga) de 8 marzo 1996 e 2 xuño 1998, cits.; segundo a última “o período trienal non será único, senón sucesivo na vida do contrato de tal xeito que a empresa poderá acordar outros desprazamentos inferiores a doce meses cada tres anos”.

372 GARCIA MURCIA, J., op. cit., p. 71.

373 Así, stcias. TSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 abril 1993, cit. e Extremadura de 13 xuño 1998 (AS 2747).

374 Vide infra, IV, 3, a).

375 Cfr., en relación co ius resistentiae do traballador, apartado IV., 3), a) e V, 2).

que o traballador continuase prestando os seus servizos no anterior posto; a ausencia de prohibición en tal sentido ou de aviso da súa obriga de incorporación ó novo destino permitiría entender que aquela inicial orde “queda sen efecto pola aquiescencia” da empresa; a conduta incumpridora do traballador quedaría, entón, purgada pola posterior daquela<sup>376</sup>.

## IV. TRASLADOS

### 1. Tipos

O cambio de posto de traballo a outro centro da mesma empresa con vocación de permanencia que o traslado implica pode ser individual ou colectivo, segundo o número de traballadores afectados. Será colectivo en dous supostos: 1) cando afecta á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores; e 2), cando, sen afectar á totalidade do centro, nun período de noventa días inclúa un número de traballadores de, polo menos, dez na empresa que ocupe menos de cen, ou dez por cento na empresa que ocupe entre cen e trescentos e trinta se aquela ocupa trescentos ou máis (art. 40, núm. 2, parágrafo primeiro, ET). Repárese no menor número de traballadores afectados que se esixe —en orde á cualificación do traslado como colectivo— cando a decisión empresarial implica o peche do centro de traballo, o que se relaciona coa transcendencia que tal acto comporta e a maior necesidade de control na actuación empresarial. Cabe destacar, así mesmo, o que a unidade tomada en conta para realiza-lo cómputo sexa, neste caso, o centro de traballo e, noutro, a empresa. Precisamente, cabería cuestionarse se o que se acepte como unidade de cómputo “a empresa” infrinxe o disposto na Directiva 75/129, de 17 de febreiro —revisada pola 92/56, de 24 de xuño—, sobre despedimentos colectivos, que o seu criterio numérico para determinar si existe este tipo de despido toma en conta “o centro de traballo”. Certamente, aínda que no caso analizado a decisión empresarial non alude á imposición dun despido colectivo, a vinculación coa referida Directiva parte do feito de que o criterio de cómputo empregado polo art. 40, núm. 2, ET é o mesmo que o empregado, entre outros, polo art. 51, núm. 1, ET respecto dos despedimentos en cuestión, polo que se impón unha interpretación uniforme do criterio usado en tales preceptos. Agora ben, a pesar de que a mencionada Directiva se refire ó centro de traballo e os preceptos do ET á empresa, cabe considerar que tal diverxencia non supón, sen mais, un incumprimento ou incorrecta transposición daquela, pois o seu propio art. 5º deixa a salvo “a facultade dos estados membros de aplicar ou introducir disposicións legais, regulamentarias ou administrativas máis favorables ós traballadores”. Noutras palabras, a Directiva —en canto norma harmonizadora das lexislacións de cada estado membro da Unión Europea— so fixa os resultados mínimos que hai que acadar, permitindo, en todo caso, que a lexislación interna mellore as condicións fixadas nesta. Isto é o que ocorre no presente caso, pois é evidente que ó establecerse como criterio diferenciador “a empresa” obtéñense maiores garantías para os traballadores, na medida en que o tope máximo de afectados para cualificar unha medida empresarial como colectiva se “acada moito antes considerando a tódolos traballadores da empresa, calquera que sexa o número de centros de traballo que teña”, que a un so destes<sup>377</sup>.

376 STCT de 14 abril 1983 (AR. TCT 3137)

377 STSJ Castilla-La Mancha de 21 abril de 1999 (AS 1565)



Aínda sen referencia legal expresa, pero a contrario sensu do recién exposto, o traslado será individual tanto cando afecte a un so como a unha pluralidade de traballadores, neste caso porque se proxecta sobre o centro de traballo que teña cinco ou menos traballadores ou un grupo destes que non acade os topes mínimos fixados para o considerado traslado colectivo. A referencia ó período de cómputo de noventa días obriga a ter en conta tódolos cambios de lugar efectuados durante este en orde a determinalo carácter individual ou colectivo do traslado, pois pode ocorrer que o último proxectado, aínda que por si so sexa individual, sumado ós anteriores afecte a un número de traballadores suficiente como para cualificalo de colectivo. Os períodos de noventa días sucédense no tempo de forma consecutiva, polo que, transcorrido un, iníciase outro, resultando —a partir de entón— irrelevantes os cambios de posto que puideran celebrarse durante aquel en orde á cualificación do traslado como colectivo. O dies a quo do mencionado período sitúase no primeiro cambio de lugar producido, xa sexa en termos absolutos, xa sexa tralo peche dun período anterior de noventa días. Como se aprecia, no cómputo deste período obsérvanse regras similares ás que rexen en relación co que serve para delimitar os desprazamentos dos traslados.

## 2. Procedemento

### A) Xeral

A validez da decisión empresarial de mobilidade require, ademais da concorrencia de determinadas causas que a xustifiquen, o seguimento dun determinado procedemento relacionado coa súa adopción. Precisamente, é neste onde a distinción entre traslados colectivos e individuais adquire importancia e maniféstase en maior medida. Polas súas mais graves consecuencias, son os primeiros os que revisten mais formalidades ou rixidez, como o acredita, por exemplo, a necesaria observancia dun período de consultas cos representantes dos traballadores, a comunicación empresarial á autoridade laboral tanto sobre a apertura do referido período como as posicións finais das partes e a posibilidade de que esta autoridade amplíe o prazo de incorporación ó novo lugar de traballo ata un máximo de seis meses<sup>378</sup>. Pola súa parte, o procedemento de traslado individual omite esas esixencias previas —incluída a posibilidade de intervención da autoridade laboral— requirindo, unicamente, a comunicación do empresario tanto ó traballador afectado como ós representantes legais; comunicacións, por certo, tamén comúns ós traslados colectivos.

### B) Traslados colectivos: especialidades

#### a) Período de consulta cos representantes

Polo que respecta ó período de consultas cos representantes legais dos traballadores<sup>379</sup>, cabe sinalar que dentro desta expresión deben entenderse incluídos tanto os representantes unitarios (delegados de persoal e comité de empresa) como os sindicais

378 Cfr. STSJ Andalucía (Málaga) de 2 xuño 1998, cit.

379 Idéntico requisito se esixe en relación coa adopción de modificacións substanciais das condicións de traballo, suspensión contractual de carácter colectivo, os despidos colectivos e por circunstancias obxectivas, cando se trata de amortizar un posto de traballo.

(delegado sindical)<sup>380</sup>, debendo negociar, de xeito alternativo, ou con uns ou con outros<sup>381</sup>. O referido período de consultas, que a súa duración será, como mínimo, de quince días (agás que antes se acade acordo), versará tanto sobre as causas motivadoras da decisión empresarial de traslado e a posibilidade de evitar ou reduci-los seus efectos como as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados (art. 40, núm. 2, parágrafo segundo, ET)<sup>382</sup>. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, no tocante á consecución dun acordo, obxectivo fundamental daquel. Certamente, non cabe negar que o perseguido polo lexislador con esta fase de consultas é que a decisión de traslado sexa consensuada, para o cal debe darse a coñece-la causa que a xustifica e debaterse sobre a concorrencia desta referente á solución da situación económica, técnica, organizativa ou productiva que sufra a empresa, así como sobre o modo de reduci-los efectos da decisión de traslado tanto en xeral como en relación cos traballadores afectados. O carácter consensuado do traslado —ó contar coa opinión e o acordo dos propios representantes dos traballadores— xeraría, polo menos, dous efectos: por unha banda, revestiría a este dunha maior lexitimidade e eficacia; por outro, contribuiría ó mantemento da paz laboral no ámbito empresarial. No tocante á consecución do acordo, os convenios colectivos poden establecer procedementos que contribúan a facilitar ou desbloquea-la negociación, resolvendo as discrepancias que xurdan durante esta. Os laudos arbitrais que, para estes efectos, se dicten terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos acadados durante as consultas, “sendo susceptibles de impugnación nos mesmos termos que os laudos dictados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios” (art. 85, núm. 1, ET), isto é, a través do proceso especial de impugnación de convenios colectivos (arts. 161 e ss. LPL). A falta de previsión en convenio, nada impide que as partes acorden outros procedementos de solución extraxudicial de conflitos. Doutra banda, o acordo de que se trata requirirá a conformidade da maioría dos membros do órgano de representación unitaria ou da representación sindical, se a houbese, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles. A devandita maioría actúa como condición da validez do acordado, en canto vinculante para as partes.

Transcorrido o período de consultas, o empresario debe notifica-la “súa decisión sobre o traslado” ós traballadores afectados (art. 40, núm. 2, parágrafo quinto, ET), do que deriva que: a) no caso de que os representantes non participasen nas consultas ou emitido informe, o empresario pode proceder a adopta-la súa decisión, sen que este esté condicionado pola ausencia de participación ou emisión daquel (con independencia das consecuencias que tal actitude leve consigo na relación representantes-representados); b) aínda emitindo informe, o empresario non queda vencellado por este, pois entende-lo contrario suporía (ó mesmo que no suposto anterior) deixar ó libre arbitrio dos representantes a adopción da decisión de traslado; ó que está obrigado aquel é á observancia da fase de consultas, pero non a chegar a acordo ou acata-la opinión dos interlocutores sociais; e c), de chegarse a acordo, a decisión do empresario debe respectalo, quedando entón vencellado por aquel, con independencia da posibilidade que, en todo caso, os traballadores manteñen de impugna-la devandita decisión.

380 Cfr. STSJ Andalucía (Málaga) de 2 xuño 1998, cit.

381 Cfr. ALIA RAMOS, M. e MONTANE MERINERO, M<sup>o</sup> J.: Clasificación profesional e mobilidade no traballo (Valencia, 1995), p. 232; ORTIZ LALLANA, M.C., op. cit., p. 57.

382 Sobre a fixación de indemnizacións por gastos de transporte e maior tempo invertido, cfr. STSJ Cataluña de 22 febreiro 1999 (AS 2039).

### b) Intervención da autoridade laboral

O art. 40, núm. 2, parágrafo terceiro, ET esixe ó empresario que informe á autoridade laboral sobre a apertura do período de consultas. A devandita comunicación —preferiblemente escrita, sobre todo para os efectos de proba— debe se-lo máis completa posible (causas, número de traballadores afectados, medidas para evita-la súa repercusión) no tocante a facilitar á autoridade toda a información relacionada co traslado proxectado, o que permitirá a esta supervisa-lo desenvolvemento das consultas. Neste sentido, nada semella impedi-la súa intervención coa finalidade de desbloquea-la negociación e acerca-las posicións das partes. Sexa como fose, tralo peche desta fase, a autoridade laboral debe ser novamente informada sobre a posición final de cada unha daquelas e, se é o caso, a consecución de acordo. Será entón cando a devandita autoridade poderá ordenar, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifique, a ampliación do prazo de incorporación e “a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses” (art. 40, núm. 2, parágrafo sexto, *ibíd.*)<sup>383</sup>. Semella reservarse esta posibilidade para aqueles supostos en que xogan circunstancias de especial gravidade que fan dubidar da xustificación da medida de traslado, como, por exemplo, a de que as posicións das partes se atopen enfrontadas de xeito directo e radical, non se probe claramente a concorrencia das causas xustificativas da referida medida ou especialmente prexudicial para os traballadores afectados. Con todo, a decisión paralizadora non supón xuízo nin cualificación sobre a legalidade da decisión empresarial por parte da administración laboral. A ampliación do prazo de incorporación a seis meses semella destinada a posibilitar unha máis prolongada reflexión do empresario sobre a súa decisión de traslado, que poida desembocar nunha reconsideración desta (eliminación, vinculación a un menor número de traballadores ou maiores compensacións económicas para estes). O incumprimento empresarial da decisión de paralización constitúe falta laboral moi grave, sancionable con multa de cincocentas mil a quince millóns de pesetas (art. 96, núm. 13, ET). Sexa como fose, non cabe negar que a soa posibilidade legal de que a Administración laboral, á vista das posicións das partes e cando as consecuencias derivadas da decisión de trasladar así o xustifiquen, poida paralizar esta, supón un acicate ou, se se quere, ata elemento coactivo<sup>384</sup> para que o empresario actúe motivadamente para acadar unha consecución de acordo cos representantes.

### c) Notificación ó traballador afectado e ós seus representantes

Tanto no individual como no colectivo, o empresario debe notifica-la súa decisión de proceder ó traslado (ou, se é o caso, o acordo acadado no período de consultas) tanto ó traballador ou traballadores afectados como ós seus representantes legais. Aínda sen indicación legal expresa, todo apunta a que a comunicación en cuestión debe efectuarse por escrito, como, por exemplo: 1) o uso do verbo “notificar”; 2) a finalidade de informar ó traballador; 3) a importancia da posibilidade de proba-la observancia deste requisito, facilitada pola utilización de determinados medios de comunicación escritos, como, por exemplo, o fax ou o correo certificado con acuse de recibo. E 4), a esixencia empresarial de notificar por escrito ó traballador os “elementos esenciais do contrato e as

383 Como é sabido, ata a Lei 11/1994 unha das principais competencias da autoridade laboral era a de conceder autorización administrativa para proceder ós traslados. Cfr. stcias. TSJ Madrid de 19 maio 1993, cit.

384 ORTIZ LALLANA, M.C., op. cit., p. 61.

principais condicións de execución da prestación laboral” (art. 8º, núm. 5, ET), sen que quede dúbida que a relativa ó lugar de execución o é<sup>385</sup>.

Tamén aínda sen indicación expresa, semella claro que a comunicación de que se trata debe observar un contido mínimo, resultando insuficiente coa mera noticia do próximo traslado. Neste sentido, en tanto en canto a finalidade da devandita comunicación é a de poñer en coñecemento do traballador afectado e dos seus representantes o traslado proxectado co fin de que poidan decidir ó respecto o que estimen conveniente, resulta fundamental que os suxeitos en cuestión sexan informados de todo o relacionado con aquel. Así, na do traballador afectado, haberá que indicar, aparte do lugar ó que se traslada a este, a duración e causas que xustifican o devandito cambio, o ofrecemento dos gastos que se orixinan, o prazo de incorporación, o concreto posto que se vai ocupar, posibles tarefas novas e, mesmo, o número de traballadores afectados, si son varios. En relación co devandito contido, os Tribunais laborais manifestaron que a notificación dunha orde empresarial de traslado non é conforme a dereito cando, entre outras mencións, se omiten as relativas á identificación do novo posto de traballo, a duración e razóns que xustifican o cambio deste ou, en fin, os gastos e axudas de custo do traballador<sup>386</sup>. Nesta mesma liña, a STSJ Galicia de 9 de maio de 1995<sup>387</sup> establece que a comunicación da decisión empresarial debe expresa-las “circunstancias e condicións, especialmente de tempo, para poder discernir se se trata dun desprazamento ou dun traslado”, algo —sen dúbida— básico para a posterior actuación do traballador. Doutra banda, cabe reparar en que a suficiencia da comunicación non so alude ós extremos que hai que mencionar (contido), senón tamén —para os efectos de evita-la posible indefensión procesual do afectado— a súa formulación; debendo ser esta concreta, precisa e pormenorizada, sen que resulte suficiente, por exemplo, unha mera remisión xenérica ás posibles causas xustificativas da decisión empresarial. Reflectido do anterior é a tamén STSJ Galicia de 28 de xullo de 1998, cit., segundo a que non se considera válida aquela comunicación que se limita a recoller unha mera transcripción do concepto xurídico indeterminado “razóns organizativas”. Semella esixirse, pois, unha descrición máis real e pormenorizada das concretas circunstancias que, no caso de que se trate, xustifican a decisión de traslado (v. gr., indicación do aumento ou diminución da oferta ou demanda dos produtos da empresa, apertura ou peche dun centro que obrigue á reorganización do cadro de persoal). Claro o anterior, cabe sinalar que a valoración da suficiencia ou non da comunicación da decisión empresarial será unha cuestión que haberá que tratar en cada caso, segundo as particularidades deste, entre as que ocupa lugar especial o coñecemento previo do traballador respecto daquela. Dado que o pretendido é evita-la indefensión deste, o coñecemento fehaciente por el de certos detalles do traslado compensa a súa posterior omisión ou ambigua mención na notificación empresarial. Con todo, en caso de dúbida ou controversia, será o empresario o que terá que demostrar, no tocante a salva-la inicial insuficiencia da súa notificación, ese coñecemento previo do traballador.

Polo que respecta á data de efectividade do traslado, a inesixencia da súa constancia expresa e concreta na comunicación de que se trata explícase desde o momento en que esta se debe realizar cunha “antelación mínima de trinta días á data de efectividade” daquel (art. 40, núm. 1, parágrafo terceiro, ET) e en relación co dereito de opción que o

385 GARCIA MURCIA, J., op. cit., p. 100.

386 STS de 5 xuño 1990 (Ar. 5018).

387 AS 1893

traballador ten durante este. En efecto, o feito de que este poida elixir extingui-lo contrato pode determina-lo que o traslado non chegue a materializarse. En todo caso, a comunicación empresarial actúa a modo de aviso previo, polo que, transcorrido este, o traslado cobra efectividade automaticamente, sen necesidade de ningún acto adicional posterior. O día a quo do referido aviso previo será aquel no que o destinatario da comunicación coñece ou recibe esta.

A comunicación ós representantes esíxese en todo caso, xa se trate dun traslado individual ou colectivo, e con independencia de que — neste último suposto— aqueles participasen na fase previa de consultas e se lograra acordo. De aceptarse que a negociación se abra cunha soa das representacións, que elixirá alternativamente o empresario, a notificación terá que realizarse á que actuase de interlocutor; de acadarse acordo, a notificación ten que reflecti-lo mesmo. Cabe entender reproducido aquí o xa dito respecto da suficiencia da comunicación efectuada ó traballador.

### 3. Dereitos do traballador

Coñecida a decisión empresarial de traslado, o traballador ten dereito a optar entre aceptar e cumprir-la devandita decisión ou extingui-lo seu contrato de traballo, percibindo, no primeiro caso, unha compensación por gastos; no segundo, unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores ó ano e cun máximo de doce mensualidades (art. 40, núm. 1., parágrafo cuarto, ET). Aparte desta inicial opción, o traballador que, non optando pola extinción do seu contrato, se amose desconforme coa decisión empresarial aínda poderá impugnalas ante a xurisdicción competente. Como se aprecia, tres son as posibilidades de que dispón aquel ante o traslado, por unha das dúas primeiras deberá optar durante o prazo de aviso previo de trinta días; a terceira resérvase para o caso de que, aínda sen prexuízo da executividade do traslado, non esté conforme con este.

A razón de ser da opción de que se trata relaciónase coa “maior onerosidade sobrevida” que para o traballador supón a introducción de tal cambio na súa relación laboral<sup>388</sup>, pois aínda cando este se xustificase e adoptase de acordo co dereito, non cabe negalos inevitables prexuízos que — a nivel persoal e, mesmo, profesional— aquel poida levar consigo para o afectado. Así as cousas, aínda en ausencia de precisión legal, cabería entender que, en defecto de tal prexuízo, a devandita posibilidade de optar decae, pois esta está en función, precisamente, do prexuízo ou modificación substancial das condicións laborais que a decisión empresarial implica. En palabras dalgunha sentenza, a devandita opción non procede cando o traslado, lonxe de irrogar algún inconveniente, supón un beneficio para o traballador, como acontece cando aquel se efectúa á localidade na que este ten a súa residencia, co que se lle evita o desprazamento anterior<sup>389</sup>. A opción de que se trata caracterízase por ser un dereito: a) de carácter legal, polo que o seu exercicio polo traballador non pode quedar supeditado á oferta previa ou comunicación empresarial en tal sentido<sup>390</sup>; b) persoalísimo, polo que a vontade daquel prima fronte a calquera posible

388 CORTE HEREDERO, N., op. cit., p. 144.

389 STSJ Madrid de 19 outubro 1993 (AS 4658).

390 STCT de 24 marzo 1983 (Ar. TCT 2490).

pacto colectivo entre o empresario e os representantes dos traballadores<sup>391</sup>. Neste sentido, establece o art. 40, núm. 2, in fine, ET que o acordo cos devanditos representantes no período de consultas entenderase “sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ó exercicio da opción” en cuestión. E c), que pode exercitarse durante o prazo de aviso previo de trinta días. En efecto, o feito de que se estableza a notificación da decisión empresarial cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade obriga a entender que os prazos para optar e, se é o caso, incorporarse ó novo destino coinciden<sup>392</sup>. Non cabe, sen embargo, deixar de mencionar unha posición diferente que defende o prazo de caducidade de vinte días, aínda que a súa reclamación non se faga por analoxía coa da acción de despido (art. 59, núm. 4, ET) (pois a analoxía, aparte de que non pode ser aplicada en prexuízo do traballador, resulta de apreciación dubidosa no presente caso, dado o exercicio extraxudicial do dereito de opción), senón co prazo de que dispón o traballador para impugna-la orde de traslado. Así, transcorrido o devandito prazo sen impugnar, deberíase entender que aquel acepta o traslado e a consecuente compensación de gastos<sup>393</sup>. Na nosa opinión, esta posición admite dúas críticas: unha, o feito de que non se impugne o traslado non implica necesariamente a súa aceptación, pois tamén se pode elixir a extinción indemnizada do contrato; outra, o resultar menos favorable para o traballador, por tratarse dun prazo máis breve que o proposto inicialmente. De aceptarse este último prazo (trinta días), o transcurso deste sen optarse expresamente ou producirse incorporación ó novo posto permite entender que o traballador optou (tacitamente) pola extinción do contrato<sup>394</sup>. Sexa como fose, durante ese período, este debe seguir prestando servizos, polo que é tempo de traballo, non de descanso, agás previsión en contra en convenio colectivo ou acordo interpartes.

### A) Aceptación do traslado

A aceptación da decisión empresarial de traslado, ó implica-la conformidade do traballador con esta, é a opción máis pacífica e conciliadora dos intereses das partes. En ausencia de precisión legal, a súa manifestación pode ser tanto expresa (oral ou escrita) como tácita (a través da efectiva incorporación ó novo posto de traballo), debendo resultar, en todo caso, indubitada. No suposto de manifestarse expresamente, o medio escrito semella o máis oportuno, especialmente para os efectos de proba, aínda que non semellan pesar aquí as especiais razóns que aconsellan a forma escrita cando de notificar a orde empresarial se trata. En efecto, aínda de expresarse verbalmente ou por escrito unha negativa ó traslado, si posteriormente— pero dentro do prazo de trinta días— o traballador revoca tacitamente a súa manifestación a través da súa incorporación efectiva ó novo destino, o empresario debe aceptar esta. Agora ben, no caso inverso (aceptado o traslado, o traballador non se incorpora en prazo), cabe entender que este desobedece unha orde empresarial e procede, polo tanto, o seu despido disciplinario<sup>395</sup>. Como efecto derivado, a aceptación en cuestión implica unha novación modificativa da relación laboral, en tanto en canto varía un dos seus elementos esenciais: o do lugar da

391 Así, STCT de 13 novembro 194 (Ar. TCT 8593): o dereito de opción é personalísimo, polo tanto, “non asumible por pactos nos que non interveña o traballador por si e no seu propio nome e interese”.

392 Cfr. STCT de 1 xuño 1982 (Ar. TCT 3298). Na doutrina, CORTE HEREDERO, M<sup>o</sup> N., op. cit., p. 147; GARCIA MURCIA, J., op. cit., p. 101.

393 STSJ Extremadura de 6 febreiro 1996 (AS 371).

394 Cfr. stcias. TCT de 11 abril 1981 e 20 setembro 1983 (Ar. TCT 2644 e 7594).

395 Así, CORTE HEREDERO, M<sup>o</sup> N., op. cit., p. 164.



prestación<sup>396</sup>. Agora ben, a aceptación polo traballador da orde empresarial de mobilidade non determina a existencia dun acordo novatorio entre as partes, dado que, aínda que ese sexa o efecto final daquela, non é a orixe do cambio que nos ocupa<sup>397</sup>.

A aceptación do traslado xera para o traballador o dereito a unha compensación polos gastos derivados deste, segundo sinala— dentro da “mais absoluta das lóxicas”— o art. 40 ET<sup>398</sup>. Aínda que a devandita compensación terá, normalmente, carácter económico (pois económicos son os principais prexuízos xerados), é posible que as partes acorden substituí-lo seu aboamento en metálico pola posta a disposición do traballador doutros bens facilitados pola empresa, como, por exemplo, vivenda no novo lugar de traballo ou medios de transporte para o cambio de posto<sup>399</sup>. No caso de optar pola compensación en cuestión, esta incluírá tanto os gastos propios do traballador como os dos familiares ó seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, aínda que aquela nunca será inferior ós límites mínimos establecidos nos convenios colectivos. O obrigado ó pago de tal compensación será loxicamente, o empresario posto que é el o que decidiu unilateralmente o novo destino laboral do traballador e resulta beneficiario directo dos efectos que a prestación deste trae consigo. Aínda que dunha interpretación literal do precepto analizado puidera derivar que a compensación por gastos tan so cabe formula-la trala aceptación do traslado, non cabe confundir o que son dúas cousas diferentes: o que habitualmente a referida compensación sexa tema que haxa que debater antes de aceptar aquel —condicionando mesmo a devandita aceptación— co feito de que o seu percibo so teña lugar tras esta. Certamente, aínda que so hai gastos que hai que compensar cando efectivamente se produce o traslado, a disposición empresarial que haxa que aboar á compensación de que se trata debería ter sido xa reflectida na notificación enviada ó traballador comunicándolle o seu futuro traslado, para que, a partir de aí, este puidese face-la valoración correspondente, negociar —no seu caso— co empresario e optar en consecuencia. Evitaríase, deste xeito, unha posible negativa daquel a acepta-lo traslado por entender que tal compensación de gastos non chegara a producirse. En relación coa indicación do extremo analizado na notificación ó traballador, lémbrese que os Tribunais laborais tiveron ocasión de declara-la falta de axuste a dereito da notificación na que, entre outros extremos, se omitía o aboamento dos gastos do traslado<sup>400</sup>.

Doutra banda, nin na súa clase nin na súa contía determina o lexislador os gastos que haxa que compensar, remitindo expresamente neste aspecto ó acordo das partes e ó establecido nos convenios colectivos<sup>401</sup>, actuando o disposto nestes como límite mínimo que hai que respectar por aquel. Do anterior, resulta claro que a compensación analizada: a) pode regularse ben por contrato individual ben por convenio colectivo, sen necesidade da súa previsión acumulativa en ámbalas dúas fontes (para estes efectos, ó convenio equipárase o acordo entre o empresario e os representantes dos traballadores);

396 STSJ Cataluña de 22 febreiro 1999, cit.

397 así, STSJ Cataluña de 22 febreiro 1999; cit.: no caso de autos acordouse dar ós traballadores a posibilidade de optar polo uso dun autocar da empresa ou a percepción de trescentas pesetas.

398 STSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 abril 1993, cit.

399 Así, STSJ Cataluña de 22 febreiro 1999, cit.: no caso de autos acordouse dar ós traballadores a posibilidade de optar polo uso dun autocar da empresa ou a percepción de trescentas mil pesetas.

400 STS de 5 xuño 1990, cit.

401 Neste sentido, STSJ Cataluña de 22 febreiro 1999, cit., segundo a que corresponde á negociación individual ou colectiva o establecemento dunha compensación polo maior tempo invertido no cambio locativo.

b) de regularse por convenio, o contrato so se podería ocupar desta para melloral, en función do xa previsto en norma (convencional) de rango superior (principio de xerarquía normativa); e c), procederá aínda no caso de ausencia de previsión ó respecto nas citadas fontes, pois, aparte de que o lexislador simplemente remite a estas a súa concreción, no dereito en si<sup>402</sup>, o contrario determinaría o enriquecemento inxustificado do empresario. Neste caso, o aboamento da compensación condiciónase á proba por parte do traballador dos gastos que o traslado lle ocasionase, xa propios xa dos seus familiares, ó mesmo que acontece nos outros supostos. A diferenza radica en que mentres que, nestes, hai que proba-los gastos ocasionados polos conceptos fixados como compensables, no agora exposto a proba virá determinada polos gastos que efectivamente se producisen.

Os gastos de que se trata serán, normalmente, os da viaxe do traballador e familiares ó seu cargo (locomoción) e os do transporte dos aparellos que empregan na súa vida cotiá (mudanzas)<sup>403</sup>. Agora ben, non cabe ocultar que o feito do traslado en si leva consigo outros prexuízos indirectos (v. gr., pago de alugueres, gastos de escolarización dos fillos) que moitos convenios colectivos intentan compensar con indemnizacións, tal como se terá ocasión de ver<sup>404</sup>. Con todo, desde un punto de vista legal, o traballador so ten dereito á compensación dos gastos en cuestión, sen que —a maiores ou en substitución— poida solicitar unha indemnización de danos e perdas en virtude do disposto no art. 1101 C.c. A devandita negativa xustifícase, por unha banda, na prohibición de acudir ás previsións indemnizatorias do Dereito Común cando xa existe unha previsión da mesma natureza específica no Dereito do Traballo; por outra, na imposibilidade de solicitar unha indemnización acumulativa tanto pola causa torpe que a xera (traslado) como polo efecto que esta implica (vivir noutro sitio), pois “causa e efecto van de consuno e indemnízanse ó mesmo tempo”<sup>405</sup>.

A falta de precisión legal, un extremo que resultou litixioso —tanto nos traslados como nos desprazamentos— é o do momento do aboamento dos mencionados gastos. Neste sentido, o ideal e preceptivo é que estes sexan aboados ó traballador de xeito anticipado, entendido isto en sentido amplo; é dicir, nun momento anterior —propia-mente dito— ó traslado ou no mesmo da súa produción. No primeiro caso, o devandito aboamento faise pola vía do anticipo, sen prexuízo de posteriores axustes en virtude da ulterior presentación dos xustificantes dos gastos reais; no segundo, xa é o empresario o que adoita facerse cargo directamente dos custos correspondentes (v. gr., pago con tarxeta de crédito). A anticipación de que se trata resulta necesaria, xa que, de ter que adianta-los gastos o traballador, aínda o seu reintegro posterior polo empresario faría insoportable, en moitos casos, o devandito cambio de posto. Certamente, a necesidade da devandita anticipación relaciónase coa finalidade mesma do establecemento legal desta compensación, cal é a de indemniza-lo aumento de gastos que se produce como consecuencia de ter que trasladarse a outro lugar a prestar servizos por decisión empresarial, sen que o devandito aumento se atope compensado polo salario mensual<sup>406</sup>. Se o buscado é que o devandito cambio non cause ningún prexuízo ó traballador, “obvio é que o que non cabe

402 Repárese que o dereito á compensación en cuestión menciónase polo lexislador xa no mesmo momento en que alude á posibilidade de optar polo traslado, relegando a súa especificación ó final do parágrafo (art. 40, núm. 1, parágrafo cuarto, ET).

403 Así, expresamente, STSJ Extremadura de 13 xuño 1998, cit.

404 Vide infra, capítulo segundo.

405 STS de 22 xaneiro 1990 (Ar. 183). Tamén STSJ Madrid de 8 xuño 1994 (AS 2715)

406 STSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 abril 1993, cit.



é pretender que sexa este quen coa súa retribución mensual ou os seus aforros faga fronte ó incremento de gastos conseguinte”, pois, en tal caso, estaríase facendo repercutir no afectado parte das consecuencias prexudiciais da decisión empresarial, sen que exista precepto legal que ampare tal proceder<sup>407</sup>. Así pois, pese á falta de concreción do lexislador, cabe entender que o aboamento debe, forzosamente (polo menos cando o traballador o solicita), efectuarse con antelación ó cambio de lugar. En relación co recién exposto, exprésase con claridade a STSJ Galicia de 9 maio de 1995, cit., segundo a que o empresario debe cumprirlas obrigas que se lle impoñen sobre aboamento dos gastos xerados pola decisión empresarial de cambio de posto, sen que poida esixir ó traballador o anticipo dos da viaxe, tal como tradicionalmente entenderon os Tribunais Laborais<sup>408</sup>. Tal obriga de anticipación de gastos so se exceptúa respecto dos singulares, como ocorre cos menores e complementarios, doadamente asumibles polo traballador<sup>409</sup> e que, en todo caso, non derivan directamente do traslado, xerándose xa con anterioridade.

No caso xeral, o incumprimento da obriga empresarial de anticipación de gastos xera un ius resistentiae para o traballador no tocante ó incumprimento xustificadado da orde de traslado, máxime cando aquel alegou e probou a ausencia de medios económicos e a empresa en ningún momento razoa a súa non posta a disposición deste da cantidade imprescindible para cubri-los gastos de que se trata<sup>410</sup>. Noutras palabras, establecendo o ET unha obriga para cada unha das partes, non se pode esixir ó traballador que cumpra coa súa cando o empresario non fai o propio<sup>411</sup>. Como consecuencia dese ius resistentiae, a STSJ Galicia recén citada declara improcedente o despido disciplinario do traballador que, ante a ausencia da anticipación de gastos, incumpre a orde empresarial de traslado, pois esta carece de lexitimidade desde o momento en que non se axusta a dereito e a súa observancia causaríaa a aquel un prexuízo económico insoportable<sup>412</sup>. Repárese en que non contradice o recén exposto o carácter executivo da orde de traslado, que rexe aínda no caso da súa impugnación, pois aquel condiciónase á observancia das obrigas do empresario que possibiliten, desde un punto de vista material, o seu cumprimento polo traballador<sup>413</sup>.

Noutra orde de cousas, cabe sinalar que a novación contractual derivada da aceptación da orde de traslado so afecta ó concreto aspecto do lugar da prestación, polo

407 *Ibidem*. No mesmo sentido, stcias. TSJ Andalucía (Granada) de 25 setembro 1995 (AS 3373) e Extremadura de 13 xuño 1998, cit.

408 En nada mingua o valor desta sentenza o que esta se refira ós desprazamentos, pois a do momento de aboamento dos gastos é cuestión común a ámbolos dous tipos de mobilidade xeográfica. Como exemplo da xurisprudencia tradicional, STCT de 14 abril 1983, cit.

409 Vide STS de 16 xullo 1985 (Ar. 3781).

410 STSJ Galicia últ. cit. no texto.

411 STSJ Extremadura de 13 xuño 1998, cit.

412 En similar sentido, stcias. TSJ Castilla y León (Valladolid) de 27 abril 1993, cit. (que declara improcedente o despido dunha traballadora que, despois dun tempo de cumprir cunha orde de mobilidade sen o correspondente desembolso empresarial dos gastos xerados, négase a seguir acatando a devandita orde) e Extremadura de 13 xuño 1998, cit. (relativa a un suposto no que cando se ordena ó traballador o seu traslado debédábase-lle dous meses de salario, dúas pagas extraordinarias e o complemento de antigüidade de todo o ano, polo que non se lle pode esixir que afronte, por sí mesmo, os gastos de viaxe e mudanza, que resultan importantes para “unha economía modesta e posiblemente quebrantada pola falta de aboamento de salarios”).

413 Cfr. STSJ Extremadura de 13 xuño 1998, cit. vide supra, III, in fine.

que o empresario queda obrigado a respectar tódolos outros dereitos adquiridos polos afectados nos seus anteriores postos. Preténdese con iso evitar que aquela encubra o que sería un mero cambio inxustificable de condicións de traballo baixo a aparencia dun uso lexítimo da facultade empresarial de imposición dun cambio locativo. Así, resulta claro que se debe mante-la categoría profesional, as funcións —agás que conorra tamén mobilidade funcional— e o salario que viñan gozando, entendido este como salario base e complementos persoais, pois os do posto de traballo serán, se é o caso, os derivados do novo. En efecto, nin sequera as cláusulas convencionais que establecen o respecto á “totalidade das percepcións salariais” ou “o mantemento das condicións anteriores” semellan amparar suficientemente a pretensión da percepción dos referidos complementos de posto, pois aquelas son declaracións xenéricas que —en canto reflectan unha idea xeral— non impiden o xogo de excepcións lóxicas<sup>414</sup>. Agora ben, nada obsta a que as partes pacten expresamente o mantemento dos complementos de postos anteriores, aínda que, en tal caso, pode que resulte necesario reaxustar-las circunstancias e condicións que xeren dereito a estes. Doutra banda, non contradice o principio xeral de mantemento dos dereitos adquiridos o que teñan que modificarse condicións de traballo directamente relacionadas co cambio de lugar, como, por exemplo, os horarios, xornadas ou sistemas de traballo.

## B) Extinción do contrato

A segunda opción pola que pode decidir —durante o prazo de aviso previo— o traballador que recibe a orde de traslado é a da extinción do seu contrato de traballo. A devandita vontade extintiva debe manifestarse a través de denuncia (oral ou escrita), entendida esta como oposición ou declaración expresa en contra da pervivencia do vínculo contractual, co obxectivo de evitar posibles dúbidas sobre extremo tan importante como é o da pervivencia do mencionado vínculo e, en consecuencia, evitar sorpresivos prexuízos para o empresario. A literalidade do art. 40, núm. 1, ET semella indicar que, unha vez optado pola extinción, esta xoga automaticamente, sen que o traballador teña que solicitar ó órgano xurisdiccional a declaración desta, tal como acontece no art. 50 ET. Así pois, é o propio traballador o que, a través do exercicio da opción en tal sentido, procede a extingui-la súa relación laboral. Agora ben, o feito de que este sexa competente para extinguir directamente o seu contrato e que, se é o caso, teña que optar por esta alternativa no prazo de trinta días non implica, necesariamente, o que a efectividade da extinción teña que producirse dentro do referido prazo, pois cabe que, por mutuo acordo, as partes decidan pospoñer esta ata, por exemplo, a finalización da tarefa que se está realizando ou a contratación dun novo traballador para o posto que queda vacante. Doutra banda, o que a extinción non se fundamente no art. 50 ET non impide o recurso a este cando o traslado vulnere gravemente o dereito á dignidade ou á formación profesional do traballador, con independencia de que a súa adopción se axuste ou non á legalidade vixente. En tal suposto, agás casos de excepcional gravidade, a orde empresarial de traslado despreza a súa executividade, polo que o traballador debe seguir prestando servicios ata que o órgano xurisdiccional resolva, no seu caso, a súa relación laboral. De extinguirse esta, a indemnización será a mesma que a do despido improcedente: corenta e cinco días de salario por ano de servizo, cun máximo de corenta e dúas mensualidades<sup>415</sup>.

414 Así, stcias. TCT de 24 xaneiro e 17 maio 1989 (Ar. TCT 442 e 3315).

415 Cfr. GONZALEZ VELASOC, J.: Mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo e a reforma procesual (I), AL, 1995-3, p. 568.

A opción pola extinción do contrato xera o dereito para o traballador do percibo dunha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, con prorrateo por meses dos períodos de tempo inferiores ó ano e cun máximo de doce mensualidades, ó mesmo que no despedido colectivo. O fundamento da devandita indemnización é o de mante-lo equilibrio de intereses entre as partes, de xeito que o grave prexuízo que a orde empresarial de traslado xera e impide a súa aceptación non obrigue ó traballador a extingui-lo contrato sen ningunha compensación. Ó mesmo que ocorre co de opción, a existencia deste dereito indemnizatorio non se condiciona nin á vontade unilateral do empresario nin á mutua das partes, pois a súa previsión legal determina que, sempre que o traballador opte pola extinción contractual, este perciba automaticamente a indemnización. Polo que respecta a súa contía, o carácter de dereito necesario relativo do precepto posibilita que aquela sexa mellorada pero nunca empeorada polas partes (individual ou colectivamente). Neste sentido, nulo resulta calquera pacto que ou ben elimine ou ben reduza o dereito á indemnización en cuestión; así mesmo, esta tamén resulta irrenunciable para o traballador. Doutra banda, ante o incumprimento empresarial do aboamento da referida indemnización, o traballador dispón do prazo xeral dun ano de prescrición para reclamar (art. 59, núm. 2, ET), a través do proceso laboral ordinario, aquel<sup>416</sup>.

Polo demais, cabe sinalar que o traballador que opta pola extinción indemnizada do seu contrato queda en situación legal de desemprego, polo que, de reuni-lo período de carencia esixido, pasa a percibi-la prestación por desemprego<sup>417</sup>. De sosterse que o dereito de opción non existe cando a orde de traslado non supón ningún prexuízo para o traballador<sup>418</sup>, resulta claro que a posible extinción contractual á que este procedese debería valorarse como un cese voluntario, que, en ningún caso, xeraría dereito á prestación en cuestión.<sup>419</sup>

### C) Impugnación do traslado

Aparte da inicial opción pola aceptación do traslado ou extinción indemnizada do contrato, o lexislador permite aínda a impugnación daquel en vía xurisdiccional (control xurisdiccional ex post). Neste sentido, dispón o art. 40, núm. 1, parágrafo quinto, ET que “o traballador que ó non optar pola extinción do seu contrato se amose desconfirme coa decisión empresarial poderá impugnalas ante a xurisdicción competente”. A interpretación deste precepto suscitou dúas grandes posicións. Segundo a primeira, o lexislador semella reserva-la posibilidade impugnatoria para o caso de que o traballador optase inicialmente pola aceptación da decisión empresarial. En palabras dalgunha sentenza, “a impugnación entablada supón xa a opción polo primeiro termo da alternativa” (aceptación do traslado), sen que, unha vez efectuada, o traballador poida recupera-lo segundo (extinción indemnizada)<sup>420</sup>.

416 STSJ Extremadura de 6 febreiro 1996, cit.

417 Sobre un suposto de mobilidade, no que, logo de cualificarse erroneamente como de modificación substancial de condicións de traballo (art.41ET), denégase a prestación por desemprego baseándose na inexistencia de resolución xudicial firme, vid. STSJ Cataluña de 2 abril 1993 (AS 1805).

418 Vide supra, 3), ab initio.

419 Así, STSJ Madrid de 18 outubro 1993, cit., segundo a que, se o cambio xeográfico non so non cambia negativamente a situación do traballador, senón que mesmo a mellora, é evidente que non se lle sitúa na necesidade de ter que causar baixa na empresa. Non é o mero traslado o que permite o devandito cese, senón o prexuízo grave que xera para o traballador.

420 STSJ Asturias de 23 febreiro 1996 (AS 285).

Fronte á anterior, a segunda posición defende o exercicio conxunto da opción extintiva e a impugnatoria da decisión empresarial. Neste sentido, sinálase que non existe obstáculo legal para entender que a opción exercitada a favor da extinción, por quen ó tempo impugne a decisión empresarial, ten “un carácter cautelar” (explicitárase ou non así no momento da opción) que “non implica ... a renuncia ó dereito da tutela xudicial” efectiva. Calquera outra interpretación do precepto legal citado “quizais debera dar lugar á formulación da cuestión de inconstitucionalidade ou, se é o caso, do recurso de amparo por quen a soporte”<sup>421</sup>. Segundo o recén exposto, a opción principal é a impugnatoria, o que non impide que, para o caso de que esta fracase, proceda subsidiariamente a extinción do contrato, pola cal se optou de xeito cautelar e anticipado, porque así o esixe o prazo concedido para iso. Noutras palabras, o exercicio da opción extintiva é meramente formal, polo que semella que o traballador debería seguir prestando servizos como se optase pola aceptación da orde de traslado. Polo demais, aínda que sen aceptarse claramente esta posición, resultaba significativo que parte da doutrina se inclinase por unha interpretación flexibilizadora do precepto legal analizado, no sentido de posibilitarse unha cualificación xudicial da orde de traslado previa ó exercicio da opción polo traballador, coa finalidade de que este puidese decidir en consecuencia<sup>422</sup>. Actualmente, a cuestión foi resolta pola recente STS de 21 de decembro de 1999<sup>423</sup>, que entende —en unificación de doutrina— que, aínda que o art. 40, núm. 1, parágrafo cuarto, ET establece unha clara opción para o traballador (aceptación do traslado ou extinción do contrato), este non esixe “unha reacción integral en case unidade de acto”, e menos confire “un prazo perentorio para inclinarse pola extinción”. De aí que as expresións do parágrafo quinto de igual precepto “non pasen de constituír unha explicación adicional: advértese ó traballador que a orde empresarial é executiva e avísaselle de que, non obstante, cabe a posibilidade da súa impugnación, a condición evidentemente de que non optase pola extinción”, pois estas dúas cousas (impugnación e extinción) simultáneas “si son incompatibles, porque tenden a finalidades opostas”. Insistindo na idea, a locución <<non optando pola extinción>> non introduce “secuencia temporal, e menos a impón como esixencia inevitable; senón que queda nunha mera manifestación do obvio: pódese impugnar porque, ata o momento, non houbo intento de extinción, o cal non significa que “a facultade do traballador preclua nin que no futuro poida aparecer”. En definitiva, non existe argumento suficiente que permita pensar que a presentación de demanda impugnativa “exclúe unha ulterior petición extintiva, se a resposta xudicial fose desfavorable”. Garda silencio a sentenza sobre o prazo que teña entón o traballador para optar pola extinción, quizais sería oportuno que se reabrise un novo prazo de trinta días.

Sexa como fose, de elixirse a aceptación da orde empresarial e suscitarse preito sobre a súa legalidade, non cabe ó interesado máis posibilidade que acatar, nos seus propios termos, o pronunciamento por el provocado, se este lle fose desfavorable, como acontecería de denegárselle a indemnización por el solicitada, vinculada á opción

421 GILOLMO LOPEZ, J.L., op. cit., p. 159. Tamén STSJ Extremadura de 6 febreiro 1996, cit.

422 Así, ORTIZ LALLANA, M.C., op. cit., p. 81; CAMPS RUIZ, L.: Modificación, suspensión e extinción das relacións laborais, no volume “Primeiras xornadas universitarias tarraconenses de Dereito Social” (Tarragona, 1994), p. 26; GARACIA MURCIA, J., op. cit., p. 121: semella defendible unha interpretación que permita mante-la reserva, “para o momento en que se resolva a impugnación, as accións de extinción do contrato; desa forma, se a declaración xudicial fose desfavorable para o traballador, este podería salvagarda-los seus intereses mediante a disolución do vínculo laboral”.

423 Ar. 1426.

previamente descartada (extinción contractual)<sup>424</sup>. Do anterior deriva que: a) a opción pola aceptación da orde ou extinción do contrato farase con tódalas consecuencias derivadas do correspondente réxime xurídico, sen que sexa posible a súa aplicación parcial e mesturada; e b), ante a desconformidade co parecer xurisdiccional, só cabería ó traballador entón o seu cesamento voluntario, resultando, noutro caso, inevitable o seu traslado.

Aínda sen ánimo de exhaustividade, é posible sinalar que a impugnación dos traslados seguirá os trámites da modalidade procesual específica prevista no art. 138 LPL. A lexitimación activa corresponde ó traballador afectado; a pasiva ó empresario, que, no seu caso e segundo proceda, pódese estender ós traballadores que queden afectados por unha orde de preferencia de inamovibilidade (obxecto do proceso) e ós representantes dos traballadores cando a medida sexa colectiva e conte co acordo deles. Neste caso, tamén é posible a impugnación a través do procedemento de conflito colectivo (arts. 151 e ss. LPL), que, por certo, deixa en suspenso toda demanda individual que contra a decisión empresarial se interpuxera. Aínda que o lexislador prolonga tal efecto ata a resolución da referida demanda de conflito colectivo, terase en conta que a sentenza en cuestión produce efectos de cousa xulgada sobre os procesos individuais que versen sobre idéntico obxecto (art. 158, núm. 3, LPL). Ó igual que este último, a modalidade procesual propia da materia de que se trata goza de carácter preferente e urxente, acreditado este último en: a) a interposición da demanda<sup>425</sup> dentro do prazo de caducidade de vinte días hábiles seguintes á notificación da decisión de traslado (non desde os seus efectos); b) na celebración da vista dentro dos cinco días subseguintes ó da admisión daquela; e c), no dictado da sentenza nos dez días posteriores.

En todo caso, a sentenza —que non admitirá recurso<sup>426</sup> e será inmediatamente executiva— declarará o traslado xustificado ou inxustificado, segundo foran ou non acreditadas, respecto do afectado, as causas alegadas polo empresario como xustificativas daquel. No suposto de declararse inxustificada a medida empresarial, a sentenza debe recoñecer expresamente o dereito do traballador a ser repostado no seu anterior posto de traballo, estándose —en tal caso— ante unha sentenza declarativa que contén unha obriga de facer. Ante a negativa empresarial ou cumprimento irregular de tal obriga, aquel poderá solicita-la execución do fallo ante o xulgado do social e a extinción do contrato con dereito á indemnización de corenta e cinco días de salario por ano de servizo cun máximo de corenta e dúas mensualidades [arts. 50, núm.1, c), ET e 138, núm. 6, LPL]. En relación coa regra anterior, a STSJ Galicia de 8 de xullo de 1998<sup>427</sup> efectúa dúas interesantes precisións: a) da inexistencia de solicitude de execución do fallo por parte do traballador de ningún xeito cabe deriva-lo consentimento deste ó traslado (declarado inxustificable). Tal conclusión, por un lado, convertería “o que é un dereito nunha onerosa carga de consecuencias que nin o propio traballador” previra nin acepta; por outro, transformaríala, “sen causa lícita que se divise”, en lexítima “unha conducta empresarial que o ordenamento xurídico e unha sentenza firme dixeron que é contraria o dereito”. E b), o art. 138, núm. 6, LPL non prohibe o exercicio doutras posibles e distintas accións das

424 STSJ Asturias de 23 febreiro 1996, cit.

425 Esta pódese fundar, polo menos, en: a) a inexistencia ou insuficiencia de causa; b) o incumprimento dos requisitos formais; c) o incumprimento da orde de referencias de mobilidade; e d), fraude de lei.

426 Sobre a inadmisión, aínda que *obiter dicta*, do recurso de suplicación no procedemento de mobilidade xeográfica (art. 138, núm. 4, LPL), STSJ Galicia de 17 febreiro 1998 (AS 31).

427 As 6470.

que o traballador poida ser titular “por derivación da relación de traballo e da conducta de incumprimento contractual protagonizada pola empresa”, aínda que cun único condicionante: que a finalidade e consecuencias desas outras posibles accións “non contrañan ou sexan incompatibles coas previsións” do referido precepto procesual, pois, noutro caso, serían “un mecanismo de fraude de lei”. Non é posible, así, que, “noutro proceso e esgrimindo outra *causa petendi*, o traballador pida a súa reposición nas anteriores condicións de traballo, subxacendo unha sentenza declarando inxustificada a medida empresarial de traslado”. Unha acción admisible sería a que reclamase os danos e perdas derivados do incumprimento empresarial do fallo (art. 1101 C.c.), a probar polo traballador (v. gr., gastos de traslado e axuda de custo).

Polo demais, aínda no caso de que a orde de traslado sexa declarada nula ou inxustificada e o traballador repostado no seu anterior posto de traballo, resulta claro que este non queda obrigado a devolver-la compensación por gastos que, no relativo a posibilita-lo cumprimento daquela, inicialmente percibiu. Certamente, a asunción de tal obriga determinaríase que fose o traballador quen correse finalmente, con tódolos gastos dun traslado forzoso imposto por vontade unilateral do empresario e que, no seu momento, se viu obrigado a acatar<sup>428</sup>. Doutro lado, a orde tamén pode ser declarada nula e sen efecto por adoptarse en fraude de lei, como ocorre, por exemplo, cando —co obxecto de evitar intencionadamente as normas previstas para os traslados colectivos— se realizan traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior ós limiares propios de ditos traslados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación (art. 40, núm. 1, parágrafo quinto, ET). En tal suposto, a nulidade só afectará ós traslados realizados nos sucesivos períodos, non ós inicialmente efectuados sen supera-los toques permitidos, sempre que a causa alegada sexa a mesma e non exista razón que xustifique a decisión empresarial<sup>429</sup>. Declarada a nulidade da orde de traslado, se o empresario incumpre a súa obriga de readmitir ó traballador no anterior posto, este pode solicitar-la execución do fallo xudicial, que se fará nos seus propios termos (readmisión *in natura*), agás que o afectado opte voluntariamente por extingui-lo contrato, o mesmo que no caso de inxustificación da orde empresarial (art. 138, núm. 7, LPL).

Polo demais, reservada a declaración xudicial de “inxustificación” para o caso de que a orde empresarial non estea amparada nalgunha das causas posibles ou esta non sexa de suficiente entidade e a de “nulidade” para os de fraude de lei e aqueles nos que exista discriminación ou vulneración de dereitos fundamentais, cabe preguntarse cal corresponderá ós de inobservancia da forma. Neste sentido, ante o silencio legal e a diversidade de tratamento que a ausencia de forma recibe nos despedimentos (no disciplinario improcedencia; no obxectivo, nulidade), serán os órganos xurisdiccionais os que terán que decidir en todo caso<sup>430</sup>, aínda que a opción por unha ou outra cualificación (inxustificación ou nulidade) non semella xerar efectos substancialmente diferentes, dada a necesaria reposición do traballador no seu anterior posto en ámbolos dous supostos.

428 Así, STSJ La Rioja de 4 marzo 1999 (AS 1531), o cal no seu suposto fáctico apréciase ademais, que os gastos de execución da orde de traslado que soportou o traballador foron, mesmo, superiores ós que entón lle aboou o empresario.

429 ORTIZ LALLANA, M. C., *op. cit.*, p. 82.

430 Cfr., en relación coa declaración de nulidade, STSJ Andalucía (Málaga) de 16 maio 1995, cit., aínda que, no caso de autos, dita declaración se ampara tanto na ausencia dos requisitos formais como na non alegación de causas.



## V. DESPRAZAMENTOS

### 1. Xeral

Segundo o art. 40, núm. 4, parágrafo primeiro, ET, “por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que esixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual”. De acordo coas notas contidas en dito precepto, o desprazamento pode ser definido como un cambio de lugar de carácter causal e temporal que esixe ó traballador residencia en poboación distinta da do seu domicilio habitual. Visto que algunha das referidas notas xa foron analizadas ó fío dos traslados, aquí só cabe apunta-la identidade de causas que se comparten con aqueles, que a temporalidade do cambio defínese por non supera-los doce meses nun período de tres anos<sup>431</sup> e que a necesidade do cambio de residencia virá determinada pola distancia entre o domicilio habitual e o novo posto de traballo en localidade distinta.

A maior diferenza entre os traslados e desprazamentos atópase no procedemento que debe segui-lo empresario para a súa imposición. Neste sentido, o procedemento do desprazamento caracterizouse, tradicionalmente, pola súa maior flexibilidade e sinxeleza en relación co de traslado, xustificándose iso —seguramente— no seu carácter meramente temporal e, polo tanto, na súa menor gravidade ou transcendencia para o traballador. Así, como manifestación máis clara de dita sinxeleza, cabe que tal decisión sexa adoptada directamente polo empresario, sen necesidade de formalidade previa (como a da consulta cos representantes dos traballadores ou informe á autoridade laboral), polo que a decisión en cuestión, forma parte do *ius variandi* empresarial. Aínda que o lexislador limitábase a establece-lo dereito do traballador a ser informado, sen precisa-lo modo en que se fará, parece claro que o ideal —especialmente a efectos de proba— é que dita información sexa comunicada por escrito. Aparte de no seu diferente procedemento, os desprazamentos sepáranse dos traslados no feito de que a imposición daqueles está sometida a un procedemento común con independencia do carácter individual ou colectivo deles. O procedemento do desprazamento obsérvase coa simple notificación deste ó traballador cunha antelación suficiente á data da súa efectividade. Tocante o seu contido, dita notificación será clara e precisa en relación, alomenos, co tipo de mobilidade que pretende impoñe-lo empresario, as causas que a xustifican, o lugar e características do novo posto de traballo ou o aboamento dos gastos de viaxes e axudas de custo. Noutras palabras, a notificación debe satisfacer-lo dereito do traballador a ser informado sobre todo o relacionado co seu desprazamento, co fin de evita-la súa indefensión e poder actuar en consecuencia. Tocante a súa antelación, dado que a finalidade de dita notificación é permitir que o traballador poida organiza-lo seu desprazamento e estancia na localidade onde se sitúa o novo lugar de traballo, evitando os prexuízos derivados dunha orde de mobilidade sorpresiva e inesperada, a valoración da súa suficiencia virá determinada polo logro de tal obxectivo, o que dependerá das circunstancias concorrentes en cada caso (v. gr., duración do desprazamento, necesidade e facilidade para atopar nova vivenda, acompañamento de familiares, etc.). Con todo, o lexislador non deixou pasa-la ocasión sen fixar un mínimo en función da duración do cambio de que se trata, así precisa que,

431 Vid. STSJ Andalucía (Sevilla) de 13 xuño 1995 (AS 2615).

se este é superior a tres meses, o aviso previo non poderá ser inferior a cinco días laborais. En caso contrario, non se concreta cal será esa antelación suficiente, polo que se aplicarán criterios de razoabilidade, sen que caiba interpretar que, en tal caso, o aviso previo non pode superar eses cinco días. Sexa como fose, a ausencia de aviso previo e a inmediatez no cumprimento da orde de traslado só parece xustificarse en casos excepcionais de forza maior, da cal a incorporación inmediata pretende evita-la produción de danos irreparables, ben para as persoas, ben para as cousas (incluída a supervivencia económica da empresa).

Polo demais, por analoxía co establecido para os traslados, cabe concluír que o referido prazo de aviso previo é tempo de traballo efectivo, polo que o traballador seguirá prestando os seus servizos no anterior posto de traballo, producíndose a incorporación ó novo posto sen solución de continuidade. En todo caso, a precisión legal da laborabilidade dos días de aviso previo aconsella que os fixados colectiva ou individualmente entre as partes tamén o sexan. Así mesmo, a ausencia de indicación respecto do prazo de incorporación parece que debe suplirse coa do aviso previo, actuando, a tales efectos, como disposición mínima.

## 2. Dereitos do traballador

Trala notificación da orde de desprazamento, o traballador ten dúas alternativas: aceptala ou impugnala, neste caso exercendo ou non o *ius resistentiae*. Non cabe, pois, a opción pola extinción indemnizada do contrato —vista no traslado—, quizais pola menor gravidade que dita decisión implica aquí para o afectado. No suposto de aceptarse o desprazamento, o traballador ten dereito ó aboamento, ademais dos salarios, dos gastos de viaxe<sup>432</sup> e axudas de custo. A diferenza do esixido nos traslados, resulta novidosa aquí a esixencia legal do aboamento das axudas de custo<sup>433</sup>, que tratan de compensar os gastos xerados —en virtude da orde empresarial de desprazamento— polas comidas e pernoctacións realizadas fóra do domicilio habitual, de forma que non sexa o traballador o que teña que soportar-la carga económica de dita orde<sup>434</sup>. Loxicamente, se as axudas de custo en cuestión tratan de indemnizarlos “quebrantos diversos que o vivir fóra do domicilio propio comporta”, resulta claro que a súa remuneración cesa coa extinción do desprazamento, sen que exista razón que ampare, a partir de entón, a súa prolongación<sup>435</sup>. Polo que respecta ós gastos de viaxe, resulta claro que a empresa pode

432 Sobre un suposto de denegación destes, STSJ Murcia de 21 abril 1998 (AS 2213).

433 Segundo STSJ Cataluña de 14 decembro 1992 (AS 6259), a axuda de custo é unha “retribución cun carácter irregular que se debe ó traballador cando, por orde da empresa, teña que desprazarse provisional ou eventualmente á poboación, localidade ou lugar distinto daquel en que habitualmente leva a cabo a prestación de servizos ou radica o centro de traballo, co fin de compensarlle os maiores gastos, incomodidades e sacrificios que tal desprazamento lle produce, caracterizándose tanto pola súa transitoriedade ou curta duración como pola súa cuantificación predeterminada”. Cfr., tamén, STS do 14 maio 1991 (Ar. 4099) e STSJ País Vasco de 6 xuño 1995 (AS 2506).

434 Segundo STSJ Galicia de 10 marzo 2000, cit., a axuda de custo é unha “retribución de carácter irregular que se debe ó produtor e que se entende que existe cando, por orde da empresa, vése precisado a ir provisional ou eventualmente, durante calquera período de tempo, a poboación, localidade ou lugar distinto a aquel no que habitualmente presta os seus servizos ou de onde radica o centro de traballo, sendo, por ende, a temporalidade no desprazamento condición indispensable para a súa remuneración”.

435 STCT de 10 xuño 1988 (Ar. TCT 4229).



afrontalos a través ben dunha compensación en metálico ben coa posta a disposición do traballador de medios de transporte propios. Loxicamente, a opción por esta medida impide que o afectado teña dereito a reclama-la compensación en cuestión, mesmo no caso de que este utilice un medio de transporte particular<sup>436</sup>. Tocante ó momento do aboamento tanto dos gastos de transporte como das axudas de custo, cabe reproducir aquí as razóns —apuntadas en relación co traslado<sup>437</sup>— que xustifican o seu anticipo<sup>438</sup>, sen prexuízo do seu posterior reaxuste compensatorio, previa presentación polo traballador dos correspondentes documentos acreditativos.

Xunto ó aboamento de gastos de viaxe e axudas de custo, no caso de que o cambio locativo sexa superior a tres meses, aquel ten dereito a un permiso retribuído de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tramo temporal de igual duración, sen computar como tales os da viaxe, dos cales os seus gastos tamén serán a cargo do empresario (ó igual que os do desprazamento inicial). Visto que un dos fins principais de tal permiso é o de posibilita-lo reencontro familiar, evitando ou reducindo, no posible, “o grave quebranto que para a convivencia familiar e para o ámbito afectivo da persoa supoñen os desprazamentos de longa duración”<sup>439</sup>, parte da doutrina entendeu que aquel carece de sentido cando o traballador se desprazou coa súa familia<sup>440</sup>. Na nosa opinión, parece máis adecuada unha interpretación ampla do precepto, pois este en modo algún precisa a finalidade do permiso nin condiciona a súa concesión á existencia ou ó non desprazamento da familia en cuestión, limitándose a establecer, sen máis, o permiso no domicilio de orixe. Así, cabe ter en conta que outros posibles fins do permiso son os de proporcionar descanso ou facilita-la xestión de asuntos persoais, polo que pode acontecer que, aínda sen familia directa, ó traballador lle resulte necesario o permiso no seu anterior domicilio para cumprir tales obxectivos ou que este só se desprazara coa súa unidade familiar en sentido estricto (esposo/a e, se é o caso, fillos), polo que igualmente parece que estaría xustificada o permiso de que se trata, para atender, por exemplo, deberes filiais, máxime cando o lexislador non é restrictivo. Sexa como fora, o que sempre resulta esixible é o cumprimento *in natura* de dito permiso, sen que caiba a súa substitución económica<sup>441</sup> (coa suma dos salarios correspondentes a tal período ou outra maior) ou que durante este o traballador teña que desenvolver unha prestación no centro de orixe. Agora ben, a inicial imposibilidade de substitución económica admite excepción cando existe acordo entre as partes ó respecto, tal como parece recoñecer —aínda indirectamente— a STSJ de Galicia do 25 de maio de 1992<sup>442</sup>. Segundo esta, dado que a finalidade do permiso é evita-la desvinculación familiar que o desprazamento leva consigo, aquel gozarse *in natura*, sen que este se poida entender como “un dereito económico” ou

436 STSJ Extremadura do 30 xullo 1991 (AS 4424).

437 *Vide supra*, IV, 2), 3), a).

438 Así, STSJ Castilla y León (Valladolid) do 17 abril 1993, cit. Sen embargo, a STS do 16 xullo 1985 (Ar. 3781) entende que tanto os gastos complementarios como as axudas de custo, aínda que de remuneración inmediata, son de resarcimento posterior.

439 STS de 28 maio 1994 (Ar. 4412). Tamén STSJ País Vasco de 9 setembro 1996 (AS 2585), segundo a que, se o traballador se reúne coa súa familia unha vez finalizada a xornada laboral, “non existe quebranto ningún na convivencia familiar”, polo que aquel non ten dereito ó permiso retribuído.

440 GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 114. Sobre un suposto de traslado familiar, cfr. STS de 28 maio 1994, cit.

441 STS de 28 maio 1994, cit.

442 RL, 1992-II, p. 791.

que admita “unha alternativa substitución indemnizadora” agás cando “a petición da empresa, o traballador renunciara ó seu aproveitamento”. Noutras palabras, a compensación económica de que se trata só cabe en tal suposto (acordo interpartes), non naquel en que se decide unilateralmente polo traballador ou empresario, sen acordo da outra parte. Suposto diferente ó anterior é aquel en que, por pactarse previamente tal posibilidade, o traballador opta por trasladar a súa familia con el, aboándosele entón o transporte de mobiliario e unha axuda de custo por cada membro da unidade familiar<sup>443</sup>. En tal caso o que se substitúe é o aproveitamento do permiso polo traslado da familia, sen que o feito de que se aboan os gastos de dito traslado poida entenderse como unha substitución económica do permiso de que se trata. Doutro lado, non parece existir inconveniente en que as partes pacten o aproveitamento destes períodos de maneira acumulativa, ben entre sí ben con outros períodos de descanso. Agora ben, aínda neste caso, o dereito ó permiso que se analiza configúrase como “autónomo, independente e con razón de ser propia en relación con outros dereitos ó descanso intercorrentes”<sup>444</sup> como, por exemplo, os de vacacións, festivos ou pontes laborais, polo que non procede a súa compensación ou absorción con eles<sup>445</sup>. Ademais, a precisión sobre o carácter laborable destes días esixe realizalo correspondente reaxuste para evitar que, como tales, se computen posibles festivos coincidentes con estes.

De non estar de acordo coa orde de desprazamento, o traballador pode impugnalas. Agora ben, en tal caso, segundo a posición xurisprudencial tradicional, aquel debe proceder ó cumprimento da orde en cuestión, so pena de incorrer en indisciplina ou desobediencia xustificativa dun posible despedimento. Noutras palabras, o traballador non pode desatender as ordes dos que na empresa ten facultades de dirección, “debendo subordinar a súa apreciación subxectiva á necesaria dependencia na xerarquía empresarial, sen prexuízo de reclamar ós organismos competentes se estima que foron conculcados os seus dereitos”<sup>446</sup>. O incumplimento empresarial dos requisitos do desprazamento servirá de base para a reclamación do traballador, pero nunca comporta para este a facultade de “erixirse en definidor dos seus posibles dereitos” e, en definitiva, de negarse ó desprazamento<sup>447</sup>.

Fronte a dita posición, xurde outra segundo a que a impugnación xurisdiccional da orde de desprazamento pode ir acompañada dun *ius resistitiae* do traballador cando esta, por exemplo, resulta abusiva por sorpresiva —carecéndose do tempo material para prepara-lo cambio de lugar—, non se acompaña do aboamento dos gastos de

443 STS de 28 maio 1994, cit.

444 STCT de 1 febreiro 1989 (Ar. TCT 1113).

445 Cfr. ORTIZ LALLANA, M.C., *op. cit.*, p. 100.

446 STSJ Madrid de 24 xullo 1991 (AS 4711). Tamén stcias. TS de 4 abril e 18 outubro 1984 (Ar. 2034 e 5296), 26 febreiro, 25 abril e 24 outubro 1985 (Ar. 920, 1926 e 5206), 1 xullo 1986 (Ar. 3917) e 16 xuño 1987 (Ar. 4375).

447 STSJ Madrid do 24 xullo 1991, cit. Tamén stcias. TSJ Cataluña de 15 xaneiro 1993 (As 393, que declara procedente o despedimento disciplinario do traballador baseándose na “actitude de franca rebeldía” deste fronte as ordes recibidas, respecto das que tiña o deber de acatamento) e 19 maio 1995 (As 1988: aínda se considera que o seu desprazamento encubre un traslado definitivo, o traballador “debe acata-la orde da empresa e proceder á súa impugnación alegando as razóns que estime oportunas en defensa do seu interese, en lugar de adoptar-la actitude indolente de desobedece-la decisión, sen opoñerse á esta na forma legalmente prevista”).

viaxe ou axudas de custo<sup>448</sup> ou oculta a vulneración de dereitos básicos do traballador (v. gr., exercicio de dereitos sindicais, promoción, etc.). Con todo, cabe recoñecerla complexidade e dificultade existente respecto da delimitación do espazo reservado a este dereito de resistencia, que os seus límites terán que ir sinalando os órganos xurisdiccionais en cada caso concreto. Neste sentido, considerouse —en relación co primeiro exemplo— que a orde de desprazamento debe conter as causas deste e efectuarse con “un mínimo de tempo indispensable para que o traballador poida face-los arranxos necesarios para unha prevista longa ausencia da súa residencia habitual”, polo que a inobservancia deste requisito, que conforma o exercicio normal do dereito do empresario, érxese “no seu elemento fundamental” para ponderar si a actitude incumplida adoptada por aquel constitúe ou non indisciplina ou desobediencia<sup>449</sup>. De non apreciarse esta, o incumprimento da orde de desprazamento polo traballador sería lexítimo, como o acreditan as decisións xudiciais que cualifican de improcedente o despedimento disciplinario fundamentado en tal conducta. Fóra destes supostos excepcionais, a impugnación da orde de desprazamento non impedirá a executividade daquela, debendo cumprirse cautelarmente polo traballador<sup>450</sup>. A impugnación xurisdiccional da referida orde farase nos mesmos termos previstos para os traslados, polo que a sentenza declarará aquela xustificada ou inustificada, especialmente en función da acreditación das causas alegadas, recoñecéndose —neste último caso— o dereito do afectado a ser reintegrado ó seu anterior posto de traballo. Ante o incumprimento de tal deber empresarial, o traballador tamén poderá solicitar aquí —e agora si— a extinción do contrato, coa indemnización do despedimento improcedente.

## VI. SUPPOSTOS ESPECIAIS POR RAZÓN DE PRIORIDADE PERSOAL

Á parte dos requisitos causais e procedimentais xa analizados con carácter xeral, a decisión empresarial de mobilidade xeográfica aínda debe atender á condición persoal dos traballadores, pois existen, por vontade do lexislador, dous colectivos que posúen unha prioridade especial en relación co traslado, ben para se-los últimos, ben para se-los primeiros afectados por este. Trátase, no primeiro caso, dos representantes legais dos traballadores; no segundo, do cónxuxe dun traballador que xa foi trasladado a outro centro da empresa.

### 1. Representantes legais dos traballadores

En relación co primeiro colectivo, dispón o art. 40, núm. 5, ET que “os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo”, polo que parece aludirse tanto os traslados como os desprazamentos<sup>451</sup>. Esta regra especial para os representantes dos traballadores [unitarios

448 Así, stcias. TSJ Castilla-León (Valladolid) de 7 abril 1993, cit. e Andalucía (Granada) de 25 setembro 1995 (AS 3373). Cfr. o apuntado, con respecto a este extremo, nos traslados.

449 STCT de 28 outubro 1986 (Ar. TCT 10319).

450 STSJ Cataluña de 19 xullo 994 (AS 3060).

451 Sobre a mellora desta regra na negociación colectiva, *vide infra*, capítulo segundo, II, *ab initio*.

—delegados de persoal ou comité de empresa (art. 68 ET)— e sindicais —delegado sindical (art. 10, núm. 3, LOLS)<sup>452</sup>—<sup>453</sup> xustifícase na especial posición que ocupan na empresa, en canto defensores dos intereses daqueles. Noutras palabras, esta regra forma parte dos dereitos que, xunto coas garantías, compoñen o estatuto privilexiado de que gozan os suxeitos en cuestión, en orde á eficacia da súa función de representación. En efecto, mentres que as garantías intentan salvagarda-la súa condición de traballadores fronte a posibles sancións discriminatorias do empresario, os dereitos ou prerrogativas buscan garanti-la efectividade no exercicio do labor de representación, como ocorre no suposto agora analizado, ó posibilita-lo que os representantes permanezan na empresa e supervisen a corrección das decisións empresariais de mobilidade xeográfica (lémbrese, ademais, que con eles observárase o período de consultas). Doutro lado, o feito de que todo o réxime do art. 40 ET estea pensado en relación coas decisións de mobilidade xeográfica que impliquen cambio de residencia levou a que nalgunha ocasión se entendera que a prioridade dos representantes só xoga respecto dese mesmo tipo de decisións empresariais<sup>454</sup>. Agora ben, dado que a obstrución da actividade de representación pode producirse tamén nos supostos de mobilidade a outro centro que non implique cambio de residencia, debería entenderse que a regra da prioridade rexe en todo caso.

Aínda de entenderse que a regra en cuestión aplícase respecto de todo suposto de mobilidade, non cabe atribuírle un carácter absoluto, pois desde o punto de vista persoal, só pode alegarse fronte ós traballadores do propio centro que pertencen ó seu mesmo grupo ou categoría profesional. Ademais, pode que a súa prioridade a permanecer na empresa quede relegada fronte á doutros traballadores que ostenten mellor dereito froito da negociación colectiva. En palabras dalgunha sentenza, o dereito a permanecer no posto “tan só é de aplicación en referencia a aqueles compañeiros de traballo respecto ós cales se atopan en idéntica situación”, pero non en relación cos que non se atopan “en situación de igualdade por gozar de mellor dereito que os demais traballadores da empresa, en virtude do disposto validamente en pacto ou convenio colectivo”<sup>455</sup>. Así, no caso de autos, o representante goza de preferencia para permanecer no centro respecto ós traballadores non residentes que prestan servizos naquel, pero non fronte os que ostentan a condición de residentes, ós que o convenio colectivo reconece un mellor dereito de permanencia ó establecer que “unicamente poden ser desprazados en defecto de non residentes”. Evidentemente, o anterior non quere dicir que o empresario poida utilizar este mecanismo convencional en prexuízo da actividade sindical dos traballadores; de acreditarse tal finalidade, a decisión deviría nula, pese a que formalmente puidera estar amparada no pactado en convenio. A carga da proba en tal sentido está repartida, correspondendo ó traballador o aportar un principio de proba que razoablemente permita supoñer que a intención final do empresario era a de menoscaba-lo dereito á actuación sindical dos traballadores; tralo cal, aquel debe probar que a súa decisión é allea á referida intención, a través da contribución de circunstancias que a xustifiquen<sup>456</sup>.

452 Para GARCÍA MURCIA (*op. cit.*, pp. 105-106), a expresión “representantes legais” non inclúe ós delegados sindicais.

453 Respecto da preferencia de permanencia entre os distintos representantes, TUDELA CAMBRONERO, G.: *As garantías dos representantes dos traballadores na empresa* (Madrid, 1988), pp. 240 e ss.; CORTE HEREDERO, N., *op. cit.*, pp. 214 e ss.

454 STS do 23 outubro 1984 (Ar. 5319).

455 STSJ Cataluña de 14 decembro 1995 (AS 4914).

456 *Ibidem*.

De non quedar traballadores da mesma categoría ou estes gozar de mellor dereito, o representante afectado pola orde empresarial de mobilidade terá que cumprila, so pena de despedimento, por configurarse aquela como inmediatamente executiva. De se-lo caso, resulta claro que o cambio do representante de centro de traballo comporta a perda da súa condición de tal e, con ela, de todo o estatuto privilexiado de que gozaba. Certamente, o feito de que permaneza na mesma empresa resulta irrelevante respecto da conservación da condición en cuestión, pois a unidade electoral é o centro e non aquela.

Unha última cuestión interesante é a relativa á modalidade procesual pola que se tramitará a impugnación do traslado dun membro dun órgano de representación fundado en motivos discriminatorios. Sobre esta trata a STSJ de Galicia de 30 de outubro de 1997<sup>457</sup>, que entende que, cando a demanda de impugnación do traslado se funda unicamente na infracción de dereitos fundamentais, o proceso a seguir debe se-lo previsto nos arts. 175 e ss. LPL (“da tutela dos dereitos de liberdade sindical”). Certamente, tanto se se segue o canle previsto nesas preceptos como se o órgano xurisdiccional utiliza as facultades que lle confire o art. 177, núm. 4, de igual Texto legal, entenderase que á tramitación correspondente son aplicables as singularidades daquela modalidade procesual, como son a urxencia e sumariedade, a necesaria e efectiva presenza do Ministerio Fiscal, a posible personación de sindicatos, as especiais regras sobre a carga da proba e, en fin, o acceso ó recurso de suplicación<sup>458</sup>. Estas normas particulares “non xorden do Texto articulado da Lei, senón que arrancan da doutrina do Tribunal Constitucional sobre o proceso laboral como canle adecuado para a protección xurisdiccional dos dereitos fundamentais, da Lei Orgánica de liberdade sindical” e da Lei de procedemento laboral. Claro o anterior, a Sala de que se trata, tras estima-la excepción de inadecuación de procedemento interposta pola empresa, anula as actuacións seguidas ante o Xulgado do social, co fin de que este procedera conforme ó indicado<sup>459</sup>.

## 2. Cónxuxe dun traballador xa trasladado

En relación co segundo colectivo que goza de prioridade legal no tocante ó traslado (non ó desprazamento), dispón o art. 40, núm. 3, ET que “se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fora traballador da mesma empresa, terá dereito ó traslado á mesma localidade, se houbera posto de traballo”. A esixencia legal da pertenza de ámbolos cónxuxes á mesma empresa resulta absolutamente lóxica, desde o momento en que non cabe obrigar a un empresario a recoñecer un dereito os seus traballadores en función da decisión (de mobilidade) tomada, respecto dos seus, por outro alleo a el<sup>460</sup>. Agora ben, o feito de que os cónxuxes pertencan á mesma empresa non significa que estiveran prestando servizos no mesmo centro nin tampouco que o traslado solicitado sexa para aquel onde presta servizos o cónxuxe xa trasladado en primeiro lugar. Certamente, o feito de que o dereito se recoñeza para o traslado á mesma localidade (non centro) obriga ó empresario a concede-lo solicitado sempre que sexa para esta,

457 AS 3464.

458 cfr., sobre este último aspecto, STSJ Galicia de 17 febreiro 1998, cit.

459 Sobre un suposto de traslado de representante dentro desta localidade, STSJ Murcia do 20 outubro 1993 (As 4437), que denega a utilización do procedemento de liberdade sindical.

460 Sobre a mellora desta regra, vide *infra*, capítulo segundo, II, *in fine*.

aínda que se trate doutro centro<sup>461</sup>. En verdade, non cabe negar que unha interpretación contraria suporía un impedimento claro ó dereito á reagrupación familiar<sup>462</sup>.

A fundamentación desta regra de preferencia para o traslado —que establece o denominado “dereito de consorte” ou “dereito de reagrupación familiar”— na protección á familia e conciliación da vida laboral e familiar xustifica un réxime superprotector que se caracteriza polos seguintes trazos: a) *aplicación a todo suposto de traslado*, incluídos os que se regulamentan fóra do art. 40 ET<sup>463</sup>, sen que o feito de que a regra en cuestión se instale neste impoña unha interpretación restrictiva ó respecto. Neste sentido, repararase no dato de que, fronte ós supostos de mobilidade por iniciativa empresarial, “se recolla á parte, sen acordo da empresa”, o do reagrupamento familiar<sup>464</sup>, o que permite a súa desvinculación do réxime do referido precepto. b) *Entendemento restrictivo de calquera limitación contractual ou convencional que poida pactarse á regra de que se trata*. Así, considerouse que se o art. 40, núm. 3, ET consagra “un dereito tendente a dar facilidades para a reagrupación dos cónxuxes e o mantemento da continuidade na convivencia, sen outro nin máis condicionante que a existencia de vacante para poder ser ocupada”, resulta claro que esa posible limitación non só debe ser interpretada restrictivamente, senón “no sentido máis propio e adecuado á efectividade daquel precepto<sup>465</sup>”. c) *Interpretación ampla da expresión “posto vacante”*, que obriga a recoñecer ó cónxuxe a preferencia para o traslado non só cando o posto de traballo é da súa mesma categoría profesional, senón doutra inferior<sup>466</sup>. Neste caso, o traballador é quen para aceptar esa vacante dispoñible, a través da novación do seu contrato de traballo, derivada do exercicio libre, voluntario e consciente do dereito á reagrupación da familia<sup>467</sup>. d) *Mantemento da facultade de pedi-lo traslado mentres dure o estado de separación dos cónxuxes*, que é o que trata de elimina-la norma, sen sometemento a prazo ningún de caducidade ou outro presuposto que non sexa o xa mencionado (existencia de vacante)<sup>468</sup>. e) *Invalidez da súa renuncia*. Certamente, o que o deber que recae sobre os cónxuxes de vivir xuntos (art. 68 C. c.) pertenza á orde pública familiar, impide a eficacia da renuncia ó beneficio laboral agora analizado. En coherencia co anterior, da tardanza na reclamación deste non cabe deriva-la vontade tácita de renuncia ó mesmo<sup>469</sup>. E f), *ausencia de vulneración do principio de igualdade de trato*. En efecto, o dereito de consorte non supón unha discriminación entre os traballadores por razón do seu estado civil, tal como tivo ocasión de manifesta-la STSJ Galicia de 28 de setembro de 1990<sup>470</sup>. Segundo

461 En igual sentido, CORTE HEREDERO, N., *op. cit.*, p. 175.

462 Así o recoñece o art. 38 CC “Ente público rede técnica española de televisión (RETEVISIÓN)” (res. DGT do 12 xuño 1996; BOE de 1 agosto): “RETEVISIÓN recoñece, a favor dos seus traballadores fixos, dereito a traslado cando o seu cónxuxe, por razón dun traslado forzoso, deba fixa-la súa residencia noutra localidade. Este dereito exercitarase cando exista centro de traballo ... naquela localidade ou nas súas proximidades e houbera praza vacante no seu cadro de persoal”.

463 Así en relación cos traslados voluntarios, STCT do 28 marzo 1988 (Ar. TCT 2100), „segundo a que debe observarse o principio recoñecido polo TS de que *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*.”

464 STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 5 marzo 1999, *cit.*

465 STSJ Cataluña de 11 febreiro 1991 (AS 803). Tamén stcia. de igual Tribunal de 13 outubro 1995 (AS 3985).

466 Así, stcias. TSJ Castilla-La Mancha de 15 xuño 1992 (AS 3259) e Cataluña de 13 outubro 1995, *cit.*

467 STSJ Castilla-La Mancha do 15 xuño 1992, *cit.*

468 STCT de 14 novembro 1988 (Ar. TCT 7106).

469 STSJ País Vasco de 16 setembro 1992 (AL, núm. 23, ref. 334).

470 Ar. TSJ 206.

esta, o referido dereito “non discrimina ós solteiros ou viúvos”, pois este é concreción dun mandato constitucional (art. 39, núm.1) en virtude do cal “os poderes públicos aseguran a protección social, económica e xurídica da familia, e, a tal fin, protexeráse a convivencia dos esposos, que é consubstancial á relación conxugal”, mentres que aquela non é inherente, *per se*, a outros vínculos familiares. Claro o anterior, o dereito de consorte pode prevalecer, no relativo a determina-la preferencia para o traslado, sobre outros criterios, como, por exemplo, o de antigüidade, sen vulnera-lo principio de igualdade de trato (art. 14 Const.). En palabras do T. Const., a ruptura do criterio xeral da antigüidade na resolución dos concursos de traslado, que provoca a quenda de consorte, atopa “xustificación razoable, obxectiva e proporcionada” en razóns, non só de protección á familia, senón de eficacia na prestación dos servizos, que permiten ó lexislador recoñecer ó vínculo matrimonial, a relevancia suficiente para atribuír ós cónxuxes un trato diferenciado en relación cos solteiros ou non casados<sup>471</sup>.

---

471 ST Const. 192/1991 de 14 outubro (RTC 192) En sentido crítico —polo que poida supoñer de vulneración dos principios de mérito e capacidade—, coa aplicación deste dereito na Administración Pública, GARCÍA-TREVIJANO, GARNICA, E.: A quenda de consorte e o dereito de igualdade, REDT, 1992, num. 55, p. 765.



## ■ CAPÍTULO SEGUNDO: RÉXIME CONVENCIONAL

### I. XERAL

A parte das referencias xa efectuadas en relación con algúns tipos de mobilidade excluídos do art. 40 ET (a petición do traballador, mutuo acordo, por permuta, por sanción), o estudo da figura da mobilidade xeográfica na negociación colectiva aínda merece atención aparte. A prol da súa exhaustividade e á procura de liñas de tendencia significativas, dito estudo baséase no manexo de practicamente a totalidade dos convenios colectivos en vigor, tanto de sector (estatal, autonómico, provincial) como de empresa (principalmente da comunidade galega). A primeira precisión que cabe efectuar ó respecto é a de que a inmensa maioría das normas convencionais examinadas dedica algunha das súas cláusulas ó tratamento da mobilidade xeográfica, xa monograficamente, xa conxuntamente coa funcional<sup>472</sup>, xa exclusivamente á regulada no xa mencionado art. 40 ET, xa combinadamente con outras modalidades excluídas deste. Polo que se refire á mobilidade do ET (comunmente denominada “por necesidades do servizo” ou “de carácter forzoso”), o tratamento acostuma abarcar ben as súas dúas modalidades, ben unha soa delas (xeralmente, a do traslado)<sup>473</sup>, gardándose, sobre a outra, silencio<sup>474</sup> ou remitindo directamente ó referido precepto legal<sup>475</sup>. Agora ben, tamén cabe recoñecer que, desde un punto de vista formal, unha boa parte deses convenios caracterízase pola súa defectuosa técnica xurídica, da que é boa mostra a frecuente reiteración ou imprecisión no uso dos conceptos manexados ou do réxime xurídico atribuído a estes. Así, como exemplo do primeiro tipo de imprecisión, adoita confundirse a especie co xénero, como ocorre cando se alude ós “traslados” coa denominación xenérica de “mobilidade xeográfica” fronte os

472 Cfr. art. 4º CC “Servi Sport Santiago, S.L.” (res. DPT da Coruña de 26 setembro 1995; DOG de 26 outubro) e art. 9º CC “Radio Marinada, S.A.” (res. DPT da Coruña do 18 febreiro 1997; DOG de 16 abril).

473 Así, entre outros moitos, art. 21, *in fine*, CC “aparcamentos e garaxes de vehículos” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXSS de 12 abril 2000; DOG de 10 maio); art. 25 CC “Limpiezas Faro S.L.” da comunidade autónoma de Galicia (res. DPT de 21 xaneiro 1998; DOG de 25 febreiro) e art. 17 CC “Gimnasios Pazos, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 9 xullo 1998; DOG de 21 agosto). Pola contra, os seguintes convenios só regulan o desprazamento: CC “explotacións forestais de Galicia” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 20 xuño 1997; DOG de 26 setembro); CC “Coinser, S.L.” (res. DPT de Pontevedra de 17 setembro 1997; DOG de 22 xaneiro); CC “Galigrain, S.A.” para Pontevedra e A Coruña (res. DPT de Pontevedra e res. DPT A Coruña de 17 setembro 1997 (ambas); DOG de 23 xaneiro e 16 xuño 1998, respectivamente) e CC “Ceferino Nogueira, S.A.” (res. DPT de Pontevedra do 22 setembro 1997; DOG de 23 xaneiro 1998); en todos eles, art. 13. Tamén art. 24 CC “Remolcadores ferrolanos, S.A. (REFESA)”, cit.; art. 22 CC “Autopistas do Atlántico” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 5 decembro 1997; DOG do 5 febreiro 1998) e art. 16 CC “Unión Cristalera, S.A.” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 20 decembro 1999; DOG de 8 febreiro 2000).

474 Cfr. os CC “Autopistas do Atlántico” da comunidade autónoma de Galicia; “Gimnasios Pazos, S.A.” e “Remolcadores ferrolanos, S.A. (REFESA)”, *cits*.

475 Remite a este, en relación cos desprazamentos, o art. 21, *in fine*, CC “aparcamentos e garaxes de vehículos” da comunidade autónoma de Galicia, *cit*. Pola contra, para os traslados, art. 13 dos seguintes CC xa mencionados “explotacións forestais de Galicia” da comunidade autónoma de Galicia; “Coinser, S.L.” e “Galigrain, S.A.”.



“desprazamentos”<sup>476</sup> ou viceversa<sup>477</sup>, aínda que isto último non sexa tan frecuente. Como mostra do segundo tipo cabe mencionar, v. gr., algún convenio que establece, para o caso de desprazamento, a necesidade de preavisar ós traballadores cunha antelación de vinte e catro horas. A ausencia de precisión impide coñecer a que tipo de desprazamentos se refiren as partes (ou o redactor) da norma convencional, se ós de duración inferior a tres meses ou ós que tamén superen esta. De optarse pola segunda tese, vulneraríase un mínimo legal de dereito necesario, pois o art. 40, núm. 4, ET prevé que en tales casos se preavise, alomenos, con cinco días de antelación. En sentido similar, cabe destacar, con carácter meramente exemplificativo, outro convenio que condiciona a posibilidade de trasladar a un traballador a outra provincia á previa tramitación por parte da empresa de dita solicitude diante da Xurisdicción Social, ó que aínda ten que preceder comunicación escrita ó afectado e ós seus representantes da devandita solicitude<sup>478</sup>. A falta de máis concreción ó respecto impide coñecer aspectos básicos de dito suposto, como, v. gr., sobre a necesidade de tramitar ou non o procedemento diante o órgano xurisdiccional se as partes xa aceptan previamente o traslado ou as posibles declaracións —e as súas consecuencias— que aquel poida facer en relación co solicitado. O anterior evidencia a trascendencia da nada banal cuestión da redacción dos convenios e a necesidade dunha interpretación precisa e coherente cualificado, cal é a comisión paritaria do convenio, que ten unha labor que pode presumirse como fundamental, en non poucas ocasións.

Polo que respecta o seu contido, resulta significativo e criticable o que dunha parte deses convenios se peculiarice pola súa pobreza e escasece, limitándose a: a) recoñecer xenericamente a facultade empresarial de proceder á mobilidade xeográfica, si acaso, con algunha matización, como a da necesidade de causa xustificada<sup>479</sup>; b) tratar de forma singular algún aspecto do seu réxime xurídico, como o de cando debe apreciarse cambio de domicilio<sup>480</sup>, as primas por desprazamento<sup>481</sup>, a compensación dos gastos xerados por este ou o traslado<sup>482</sup> ou a necesidade de acordo entre as partes para proceder a este último<sup>483</sup>; c) remitir directamente ó establecido no art. 40 ET<sup>484</sup>, o que tamén

476 Así, art. 21 CC “industrias Siderometarúxicas” da provincia da Coruña (res. DPT de 4 novembro 1998; DOG de 25 novembro).

477 Art. 13 CC “Hijos de J. Barreras, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 3 novembro 1999; DOG de 17 decembro).

478 Art. 45 CC “sector fabricación do calzado artesán manual e ortopedia e a medida e talleres de reparación e conservación do calzado usado” (res. DGT de 6 maio 1997; BOE do 14 xuño).

479 Cfr. art. 4º, parágrafo primeiro, CC “COTELGA, S.L.” (res. DPT da Coruña de 25 marzo 1996; DOG de 29 maio) e art. 4º CC “Servi Sport Santiago, S.L.”, cit.

480 Art. 14 CC “Hijos de Ignacio Tabarés, S.L.” da comunidade autónoma de Galicia (res. DPT de 29 outubro 1996; DOG de 11 decembro).

481 Así, art. 29 CC “SGL Carbón Group, S.A.” (res. DPT da Coruña de 14 xuño 1999; DOG de 26 xullo), que fixa unha prima de 316 pesetas por cada día que se estea no novo posto.

482 Cfr. art. 37 CC “Rías Bajas Comunicación, S.A.” (res. DPT de Pontevedra do 8 novembro 1999; DOG de 10 decembro) e art. 15 CC “Vitivinícola del Ribeiro, S.L.L.” (res. DPT de Lugo de 10 marzo 2000; DOG de 12 abril).

483 Cfr. art. 25 Cc “Limpiezas Faro, S.L.” da comunidade autónoma de Galicia e art. 16 CC “Unión Cristalera, S.A.” da comunidade autónoma de Galicia, cits.

484 Neste sentido, entre outros moitos, art. 18, núm. 2, CC “autoestradas de Galicia, autopistas de Galicia, concesionaria da Xunta de Galicia” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 28 xaneiro

pode admitir algunha precisión<sup>485</sup>; e d), reproducir, total ou parcialmente<sup>486</sup> —e de forma máis ou menos literal—, o contido daquel. Fronte ó anterior tipo de convenios, non cabe deixar de valorar positivamente a concisión dalgún outro, da cal a súa única mención sobre a mobilidade xeográfica, é para prohibila<sup>487</sup>, o que supón a máxima garantía de estabilidade para os traballadores. Con todo, a excepcionalidade desta clase de convenios obriga a recoñecer que, ente os que regulan a referida mobilidade, os máis interesantes son os que entran a precisar ou concretar, na maneira que se estime máis conveniente ó caso, o réxime do mencionado precepto legal.

Entre estes últimos convenios, cabe facer especial mención, pola súa exhaustividade e prolixidade, a algúns de ámbito estatal, como, por exemplo, ó de “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”<sup>488</sup>, “derivados do cemento”<sup>489</sup>, “construcción”<sup>490</sup> ou “banca privada”<sup>491</sup>, que dedican varios longos preceptos ó réxime da mobilidade xeográfica, nas súas diferentes modalidades e aspectos.

## II. SOBRE A MELLORA DE ASPECTOS REGULADOS NO ART. 40 ET

Resulta claro que o art. 40 ET, en canto norma mínima de dereito necesario relativo<sup>492</sup>, pode ser mellorado polos convenios colectivos<sup>493</sup>, o que, polo demais, constitúe unha das principais funcións destes. Merecen tales convenios unha valoración moi positiva, polo que poderían tomarse como guía do que debe ser unha boa negociación colectiva nesta materia. Entre os aspectos que máis frecuentemente son obxecto de mellora, cabe cita-los seguintes:

*a) A regra da prioridade de permanencia na empresa, prevista legalmente para os representantes dos traballadores. Dita mellora pode vir dada ben pola ampliación do colectivo*

---

1999; DOG de 12 marzo); art. 16 CC “Citröen Hispania, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 6 abril 1999; DOG de 6 maio); art. 11 CC “Gefco España, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 20 xuño 2000; DOG de 21 xullo) e art. 9º CC “Radio Marineda, S.A.”, cit.

485 Así, art. 12 CC “elaboradores de pizzas e productos cocinados para a súa venda a domicilio” (res. DGT de 13 agosto 1997; BOE de 15 setembro); art. 18 CC “grandes almacéns” (res. DGT de 23 outubro 1997; BOE de 11 novembro); art. 10 CC “empresas azucreiras de todo o territorio español” (res. DGT de 7 abril 1997; BOE de 24 de igual mes; que, despois de remitir ó referido precepto legal, precisa a preferencia de permanencia na empresa dos representantes e outros traballadores).

486 Así, art. 45 “convenio colectivo único da Xunta de Galicia” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 19 decembro 1994; DOG do 28 decembro) e art. 15 CC “peruquerías de señoras, cabaleiros, unisex e beleza” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 23 agosto 1999; DOG de 22 outubro).

487 Así, art. 33 CC “Antonio Galego Cid, S.L.” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 25 xuño 1999; DOG de 2 setembro).

488 Res. DGT de 16 xaneiro 1997; BOE de 7 febreiro

489 Res. DGT de 22 xullo 1996; BOE de 27 agosto.

490 Res. DGT de 30 abril 1998; BOE de 4 xuño

491 Res. DGT de 6 febreiro 1996; BOE de 27 febreiro.

492 STSJ Andalucía (Málaga) de 16 outubro 1998, cit.

493 Sobre o feito de que a mellora debe estenderse soamente os extremos indicados no convenio, STS de 14 maio 1996 (Ar. 4396).

beneficiado con esta, ben pola súa transformación nunha prohibición ó traslado, salvo casos xustificadas. Como exemplo do primeiro, algúns convenios colectivos establecen que tamén gozan de preferencia para non ser trasladados os diminuídos físicos ou psíquicos<sup>494</sup>, os traballadores dependentes de tratamento médico que non poida ser impartido no novo lugar de destino<sup>495</sup>, con cargas familiares<sup>496</sup>, que xa foran obxecto dun anterior traslado forzoso non disciplinario<sup>497</sup>, de maior antigüidade na empresa<sup>498</sup>, que vivan no punto máis afastado xeograficamente do novo destino<sup>499</sup> e ata as traballadoras embarazadas.<sup>500</sup>

Como reflexo do segundo, cabe referirse a algunha norma convencional que con rotundidade, dispón que “o persoal pertencente ós centros residenciais docentes de Galicia non poderá ser trasladado dunha poboación a outra”<sup>501</sup>. En igual sentido, anque con termos diferentes, outros convenios dispoñen que a orde de mobilidade tan só poderá ser executada có persoal que leve ó servizo da empresa menos de dez anos ou unha soa vez con cada un dos afectados<sup>502</sup>, agás pacto en contrario<sup>503</sup>. Certamente, a precisión anterior permite entender, *a contrario sensu*, que os traballadores con antigüidade superior a dez anos ou que xa foran trasladados non só gozan de prioridade de permanencia, senón que xa non poderán volver a ser obxecto de mobilidade. Suposto similar ó anterior é aquel no que se establece que, “co fin de evitar actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da empresa quedará fixo (na mesma, enténdese), agás que por parte da dirección do centro...existan queixas razoadas e xustificadas con respecto ó cumprimento do traballo do produtor”, ou exista necesidade evidente “de ocupalo noutro centro por enfermidade, vacacións e demais licencias do persoal do cadro”<sup>504</sup>. Anque *a priori* puidera pensarse que a estabilidade do traballador se enuncia como declaración xeral, que facilmente podería quedar vulnerada pola amplitude das excepcións previstas,

494 Art. 26 CC “derivados do cemento” da provincia de A Coruña (res. DPT de 5 xuño 1997; DOG de 23 xullo) e art. 28 CC “banca privada”, cit.

495 Art. 28 CC “banca privada”, cit.

496 Así, art. 11 CC “entrega domiciliaria” (res. DGT de 30 xuño 1997; BOE de 19 xullo) e art. 28 CC “comercio de flores e plantas” (res. DGT de 11 marzo 1998; BOE de 2 abril). De ser varios os traballadores con fillos, a preferencia virá dada polo número destes recoñecidos como beneficiarios da seguridade social para os efectos de asistencia sanitaria (art. 28 CC “banca privada”, cit.).

497 Art. 28 CC “banca privada”, cit.

498 *Ibidem* (a falta de acordo e por necesidades do servizo, poderá a empresa trasladar ó cinco por cento máis moderno de traballadores).

499 *Ibidem*.

500 Art. 11 CC “entrega domiciliaria”, cit.

501 Así, art. 33 CC “Antonio Galego Cid, S.L.” da Comunidade Autónoma de Galicia, cit.

502 Art. 6º, núm. 9.3, CC “editoriais” da Comunidade Autónoma de Galicia, cit. e art. 18 CC “entidades de financiamento, de arrendamento financeiro (leasing) e de factoring) (res. DGT do 11 agosto 1997; BOE do 27 de igual mes). Tamén, prohibindo o traslado máis dunha vez na vida, art. 7º, núm. 4, CC “industria fotográfica” (res. DXT do 27 xaneiro 1997; BOE do 14 febreiro). Sobre a elección dos traballadores para o traslado en orde inversa ó da súa antigüidade, art. 11 CC “Roline, SA” (res. DPT de Pontevedra do 19 outubro 1998; DOG do 13 novembro).

503 Art. 7º, núm. 3, CC “pastas, papel e cartón” (res. DXT do 10 agosto 1998; BOE do 29 de igual mes).

504 Art. 22 CC “limpeza de edificios e locais” da provincia de Pontevedra (res. DPT do 13 xullo 1999; DOG do 31 agosto).

outros datos evidencian a intención das partes de prever un réxime de estabilidade máis protector que o do art. 40 ET, tales como a prohibición de que o traslado sexa superior a trinta días dentro do mesmo ano ou que o posto do trasladado sexa ocupado. Fronte ós supostos anteriores, cabe aludir a outros en que as prohibicións de efectuar traslados preséntase menos garantista para a estabilidade do traballador, ó atoparse condicionada á previa existencia xa dun traslado, limitarse a un determinado período subseguinte a este (por exemplo, desde cento oitenta días<sup>505</sup> a cinco anos<sup>506</sup>) e aínda admitir excepcións, como a derivada do mutuo acordo, a petición dunha das partes<sup>507</sup>.

b) *Cuestións relativas ó traslado ou ó seu procedemento*. Neste sentido, en canto á súa conceptualización, redúcese o período de tempo a partir do cal o legislador considera que se está ante un traslado, como ocorre ó dispoñerse que “cando un desprazamento supoña para o traballador a ausencia ininterrompida do centro de traballo durante máis de trinta días naturais”, aquel terá a consideración de traslado<sup>508</sup>. Polo que respecta á previa negociación preceptiva que o empresario ten que observar —nos traslados colectivos— coa representación legal dos traballadores, cabe sinalar que o feito de que algúns convenios galegos a establezan sen previa distinción entre o traslado individual e o colectivo parece indicar que a estenden a ambos<sup>509</sup>. Outros, xa máis claros, prevén expresamente dita negociación previa para ámbolos dous tipos de traslado. Así, pode que se aproveite a ocasión non só para ampliar (de quince a, por exemplo, sesenta<sup>510</sup> días) ou diferencia-la duración do período de consultas legalmente previsto para o traslado colectivo de acordo ó número de traballadores afectados (quince ou noventa días, segundo que aqueles sexan menos ou máis de trinta, respectivamente)<sup>511</sup>, senón tamén para estender aquelas consultas ó individual. Deste xeito, pode esixirse, v. gr., a comunicación da decisión empresarial cunha antelación de trinta días e que, durante dito período, se abra outro “de consultas e negociación” coa representación dos traballadores<sup>512</sup>. En ocasións, incluso especificase que, deses trinta días de antelación, quince serán utilizados polos representates para constrasta-la documentación achegada, tralo cal, iniciárase o período de consultas co empresario<sup>513</sup>.

505 Art. 34, núm. 4, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”, cit.

506 Art. 39 CC “empresas de seguridade” (res. DXT de 22 maio 1998; BOE de 11 xuño).

507 Art. 34, núm.4, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo” e art. 39 CC “empresas de seguridade”, cits.

508 Art. 47 CC “comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais e de droguería, perfumería e anexos” (res. DXT de 3 xullo 1997; BOE de 23 de igual mes).

509 Así, art. 8º CC “comercio de alimentación” da provincia da Coruña (res. DPT de 21 xullo 1998; DOG de 7 setembro); art. 54 CC “rematantes e serradoiros de madeira” da provincia da Coruña (res. DPT de 18 decembro 1998; BOP de 5 xaneiro 1999); art. 30 CC “transporte de viaxeiros en autobús por estrada” da provincia da Coruña (res. DPT de 14 abril 1999; DOG de 25 maio) e art. 43 CC “comercio de alimentación” da provincia de Pontevedra (res. DPT de 2 decembro 1999; DOG de 26 xaneiro 2000).

510 Así, art. 50 CC “FINSA” (res. DPT da Coruña de 20 setembro 1996; DOG de 10 outubro); art. 49 CC “Oremer, SA” (res. DPT de Ourense de 23 setembro 1996; DOG de 25 novembro).

511 Art. 74 CC “empresas organizadoras do xogo de bingo” (res. DXT do 23 decembro 1997; BOE do 21 xaneiro 1998).

512 Art. 50 CC “FINSA” e art. 49 CC “Oremer, S.A.”, cits.

513 Art. 34, núm. 4, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”, cit.

Doutro lado, para o caso de que o empresario e os representantes non consigan chegar a acordo sobre a decisión de traslado de que se trate, ou estes últimos non existan, algúns convenios galegos prevén a intervención dos mecanismos recollidos no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA)<sup>514</sup>; outros, de ámbito nacional, establecen o sometemento da cuestión á arbitrase do Acordo de Solución Extraxudicial de Conflictos (ASEC)<sup>515</sup>. Por último, non faltan os que acordan a intervención da comisión paritaria do convenio<sup>516</sup>.

c) *A indemnización a percibir en caso de optar pola extinción do contrato ante a imposición do traslado*, que pode pasar de vinte (ET) a vintecinco<sup>517</sup>, trinta<sup>518</sup> ou corenta<sup>519</sup> días de soldo por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos inferiores ó ano e cun máximo que pode aumentar de doce (ET) a vinteunha<sup>520</sup> ou vintecatros<sup>521</sup> mensualidades.

d) *Cuestións relativas ó desprazamento*. Así ocorre co preaviso mínimo que debe observarse cando aquel teña unha duración superior a tres meses, que pode pasar de cinco días laborais a, por exemplo, quince días naturais<sup>522</sup>. Outro tanto sucede co permiso de catro días a que, cada tres meses, ten dereito o traballador desprazado por período superior a este. En tal sentido, dispónse que nestes casos as partes pactarán libremente fórmulas para que os traballadores poidan regresar ós seus domicilios periodicamente, que poderán consistir na, por exemplo, subvención das viaxes de ida e volta daqueles, en todos ou parte dos fins de semana, ou dos seus familiares, adecuación das xornadas de traballo ou concesión de permisos periódicos para facilita-las visitas ós seus domicilios. En ocasións, precísase que os días de descanso faranse efectivos dentro do termo dos quince días naturais inmediatamente posteriores á data de vencemento de cada trimestre de desprazamento<sup>523</sup>. Así mesmo, acostuma preverse que, por pacto individual, poderá acordarse ben a acumulación destes días cos das vacacións<sup>524</sup>, ben a dos medios días do descanso semanal non gozados entre sí, ata un total de seis días e medio, para os efectos de poder pasalos no domicilio de orixe. No caso de que o traballador retornase a este antes de chegar a acumula-los referidos seis días e medio de descanso, aquel terá dereito

514 Art. 8º CC "comercio de alimentación"; art. 54 CC "rematantes e serradoiros de madeira"; art. 30 CC "transporte de viaxeiros en autobús por estrada" e art. 43 CC "comercio de alimentación"; os tres primeiros da provincia da Coruña; o último da de Pontevedra, todos cits. Tamén art. 13 CC "Editorial La Capital, S.L." (res. DPT da Coruña de 23 decembro 1998; DOG de 15 febreiro 1999) e art. 24 CC "Amalís, S.A. (Hospital Meixoeiro)" (res. DPT de Pontevedra de 16 setembro 1999; DOG de 21 outubro).

515 Art. 74 CC "empresas organizadoras do xogo de bingo", cit.

516 Así, art. 8º CC "comercio de alimentación"; art. 54 CC "rematantes e serradoiros de madeira"; art. 30 CC "transporte de viaxeiros en autobús por estrada" e art. 43 CC "comercio de alimentación"; os tres primeiros da provincia da Coruña; o último da de Pontevedra, todos cits.

517 Neste sentido, art. 8º CC "comercio de alimentación"; art. 54 CC "rematantes e serradoiros de madeira"; art. 30 CC "transporte de viaxeiros en autobús por estrada" e art. 29 CC "comercio de alimentación", os tres primeiros da provincia da Coruña; o último da de Lugo; todos cits.

518 Art. 8º, núm. 3, CC "industrias de pastas alimenticias" (res. DGT de 17 abril 1996; BOE de 10 maio).

519 cfr. art. 43 CC "comercio de alimentación" da provincia de Pontevedra, cit.

520 Art. 8º, núm. 3, CC "industrias de pastas alimenticias", cit.

521 Art. 43 CC "comercio de alimentación" da provincia de Pontevedra, cit.

522 Art. 35, núm. 2, CC "entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo", cit.

523 Art. 84 CC "construcción", cit.

524 Art. 26 CC "derivados do cemento" da provincia da Coruña, cit. e art. 84 CC "construcción", cit.

a goza-lo tempo acumulado a partir do primeiro día do retorno<sup>525</sup>. Doutro lado, a mello-ra deste permiso legal pode vir dada pola súa extensión tamén ós desprazamentos de duración inferior ó trimestre, establecéndose, por exemplo, que, "cada mes, o traballador gozará de tres días de licenza retribuída para reunirse coa súa familia"<sup>526</sup>.

e) *O carácter forzoso que, a priori, a decisión de mobilidade ten para o traballador ou traballadores afectados* (sen prexuízo das opcións que lle correspondan). Así, algúns con-venios prevén expresamente que a selección dos traballadores obxecto de mobilidade teñan carácter voluntario para os mesmos, a través, por exemplo, da publicación no tabo-leiro de anuncios do centro de traballo da correspondente solicitude empresarial en tal sentido<sup>527</sup> e da concesión dun determinado prazo (v. gr., quince días) para a adscrición voluntaria<sup>528</sup>. No caso de non cubrirse os postos de traballo por esta vía, á empresa corresponde, no seu caso xunto co órgano de representación, a procura da mellor solu-ción á situación de que se trata<sup>529</sup>, que pode ir desde a reconsideración da cobertura do posto vacante ata a elección directa do traballador que se considera máis idóneo para o mesmo. En sentido similar, outros convenios só permiten o traslado no caso de que exis-ta acordo entre as partes<sup>530</sup> ou, o que é o mesmo, aceptación voluntaria do traballador<sup>531</sup>, sen que, en tales casos, resulte suficiente o informe favorable do órgano de representa-ción<sup>532</sup>. Agora ben, esta regra da aceptación voluntaria pode preverse só para determina-dos colectivos, como, por exemplo, o das traballadoras embarazadas e, no seu caso, con fillos menores dun ano<sup>533</sup>, os membros dos órganos de representación ou traballadores maiores dunha determinada idade (v. gr., cincuenta e oito anos)<sup>534</sup>.

f) *A principal consecuencia que a mobilidade do art. 40 ET implica, cal é a do cambio de domicilio do traballador*. Así non falta algún convenio que autoriza os traslados sempre

525 Art. 31 CC "transporte público de viaxeiros por estrada" da provincia de Pontevedra (res. DPT de 16 novembro 1999; DOG de 28 decembro).

526 Art. 11 CC "entrega domiciliaria", cit.

527 Art. 15 CC "Santaz-Censa, S.A." (res. DPT de Pontevedra de 22 outubro 1997; DOG de 6 febreiro 1998).

528 Art. 34, núm. 4, CC "entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo" cit., no presente convenio esta adscrición voluntaria prevese só para o traslado colectivo, abríndose o referido prazo tralo de consultas cos representantes.

529 Art. 15 CC "Santaz-Censa, S.A.", cit.

530 Así, art. 25 CC "Limpiezas Faro, S.L." da comunidade autónoma de Galicia, cit.; art. 17 CC "Gimnasios Pazos, S.A.", cit.; art. 31 CC "Fomento de construcciones y contratas, S.A." (res. DPT de Pontevedra de 10 abril 2000; DOG do 12 maio) e art. 27 CC "contratas ferroviarias nos sectores de desinfección, desinsectación, desratización e limpeza" (res. DGT de 5 de marzo 1997; BOE de 25 de igual mes) ("nin-gún/a poderá ser trasladado/a do seu centro de traballo a outro fóra da súa mesma provincia, salvo pacto en contrario").

531 Así, art. 16 CC "Unión Cristalera, S.A." da comunidade autónoma de Galicia, cit.; tamén igual pre-cepto e convenio da provincia de Pontevedra (res. DPT de Pontevedra de 17 decembro 1999; DOG de 31 xaneiro 2000) e A Coruña (res. DPT da Coruña de 25 febreiro 2000; DOG de 5 abril).

532 Neste sentido, art. 17 CC "Gimnasios Pazos, S.A.", cit., segundo o que cando o traslado se efectúe a outra cidade, necesitarase, ademais o informe favorable do comité de empresa, o permiso expreso do tra-ballador. Sen embargo, se o traslado é dentro da mesma cidade, é suficiente o informe daquel.

533 Art. 28 CC "comercio de flores e plantas", cit.

534 Art. 11 CC "empresas azucreiras de todo o territorio do estado español", cit.

e cando estes non supoñan o cambio de domicilio dos afectados, tanto en relación cos traballadores fixos como os temporais<sup>535</sup>. Sobre un suposto de mellora por convenio do requisito legal do cambio de residencia —pola súa inesixencia ou irrelevancia— pódese consultar a STSJ Galicia do 17 de febreiro de 1998, cit.

E g), a regra da preferencia legal do cónxuxe para ser trasladado. Certamente, fronte ó art. 40, núm. 3, ET, que limita dita preferencia ó cónxuxe do previamente trasladado que tamén fose traballador da mesma empresa, non falta algún convenio colectivo que amplía dita regra a todo cónxuxe que a súa empresa estivera incluída no ámbito do mesmo. Así se dispón que, se “un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se tamén fora traballador e estivera comprendido dentro do ámbito de aplicación deste convenio, terá dereito preferente a ocupar un posto de traballo igual ou similar ó que viñera desempeñando, se a súa empresa tivera o seu centro de traballo na localidade do novo domicilio conxugal”<sup>536</sup>. Noutras ocasións, a mellora da referida regra legal vén dada pola equiparación da parella de feito —“recoñecida e debidamente acreditada”— ó cónxuxe propiamente dito<sup>537</sup>. Con todo, o traslado do cónxuxe ou convivente soe establecerse con carácter voluntario, o que impide que o suxeito de que se trate teña dereito ás indemnizacións suplementarias pactadas en convenio<sup>538</sup>.

### III. SOBRE O TRATAMENTO DE ASPECTOS NON REGULAMENTADOS NO ART. 40 ET

Aparte da función de mellora, os convenios colectivos tamén poden entrar a completa-la regulamentación estatal, como ocorre en relación con algúns extremos da mobilidade xeográfica sobre os que o art. 40 ET garda silencio ou límitase a facer mención xenérica. Neste último caso, haberá que estar ó previsto tanto no referido precepto como nas normas convencionais (relación de complementariedade). Na nosa opinión, este tipo de convenios —que vai máis alá da mera mellora de aspectos da figura analizada xa previstos polo lexislador— evidencia a importancia da negociación colectiva en canto vía de regulamentación das condicións laborais. A valoración positiva que tales convenios merecen xustifícase en canto evidencian o esforzo das partes negociadoras por dar solución a importantes cuestións que este tipo de mobilidade suscita na práctica e sobre as que o lexislador non se pronuncia. Son exemplos do dito nos convenios que entran a precisar:

a) *A existencia da mobilidade xeográfica (traslado ou desprazamento) en canto esixe cambio de domicilio.* Así, concrétese, por exemplo, que este só se produce cando a

535 Art. 23 CC “MARODRI, S.L.” (res. DPT de Pontevedra de 5 xaneiro 1998; DOG de 30 xaneiro), que, ademais, con respecto ós traballadores fixos, esixe causa xustificada (vacante producida por excedencia, vacacións ou incapacidade temporal; causas organizativas ou productivas ou queixas dos clientes).

536 Art. 7º, núm.6, CC “industria fotográfica”, cit. Tamén art. 22, núm. 3, CC “persoal laboral da Administración de Xustiza” (res. DGT de 10 xuño 1996; BOE de 19 xuño): “cando o traballador estea casado ... e o cónxuxe sexa traballador afecto a este convenio, pactarase o traslado deste último se fora posible en posto da súa mesma función ou categoría, que terá o carácter de voluntario, sen dereito a indemnizacións suplementarias.

537 Art. 7º, núm. 6, CC “pastas, papel e cartón” e art. 22, núm. 3, CC “persoal laboral da Administración de Xustiza”, cit.

538 Art. 22, núm. 3, CC “persoal laboral da Administración de Xustiza”, cit.



empresa traslada ó traballador a un centro de traballo distinto do habitual que diste, v. gr., máis de quince<sup>539</sup>, vinte<sup>540</sup>, vintecinco<sup>541</sup>, trinta e cinco<sup>542</sup>, corenta<sup>543</sup> ou ata sesenta<sup>544</sup> quilómetros deste ou do domicilio actual. Algún convenio precisa que o centro de traballo a partir do cal se computará a referida distancia será aquel ó que estea adscrito o traballador no momento da entrada en vigor da norma en cuestión<sup>545</sup>. Pola súa parte, a STSJ Galicia do 17 febreiro de 1998, cit., entende que o sistema de medición das distancias en cuestión farase por estrada e non en liña recta. En efecto, este último criterio comporta “consecuencias desproporcionadas e non requiridas polos negociadores, se pensamos na diversidade de accidentes xeográficos que puideran presentarse ó longo da liña recta a observar en cada caso e que, en definitiva, obrigarían ós traballadores afectados a percorrer un traxecto superior ó acordado”. Doutro lado, non faltan ocasións, en que as distancias apuntadas considéranse alternativamente co feito de que o traxecto teña unha determinada duración de, por exemplo, uns trinta minutos; noutras, enténdese unicamente ó parámetro temporal<sup>546</sup>. Ademais, pode terse en conta o que os desprazamentos se produzan fóra da xornada de traballo e por conta do traballador<sup>547</sup>, dispoñéndose que, no caso contrario, é dicir, se os desprazamentos se producen dentro dalgúns deses límites espaciais ou temporais, dentro da xornada de traballo e con medios de transporte facilitados pola empresa non se considerará que se está ante a mobilidade analizada<sup>548</sup>. Doutro lado, fronte a eses convenios que delimitan supostos de mobilidade xeográfica, non falta algún outro que realiza a operación inversa, limitándose a precisar que será facultade da empresa —por non existir a referida mobilidade— o traslado de persoal a outro centro de traballo que se atope en municipios limítrofes ou que a distancia non supere algunha das referencias quilométricas antes sinaladas<sup>549</sup>.

b) *A compensación polos gastos de traslado do traballador e, no seu caso, familiares.* Cando destes se trata, algúns convenios asimilan —o que cabe valorar moi positivamente— ó cónxuxe a persoa que de forma permanente atópase ligada ó traballador ou

539 Art. 33 CC “derivados do cemento”, cit.

540 Art. 23 CC “comercio de materiais de construción e decoración e comercio do metal” (convenio de fusión) da provincia da Coruña (res. DPT de 21 decembro 1998; DOG de 4 febreiro 1999).

541 Art. 19 CC “pompas fúnebres” da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 23 marzo 2000; DOG de 23 maio); art. 34 CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”, cit.; art. 30 CC “banca privada”, cit.; art. 20, núm. 1, CC “caixas de aforro” (res DGT de 19 febreiro 1996; BOE de 8 marzo) e art. 12 CC “sociedades cooperativas de crédito” (res. DGT de 10 maio 1996; BOE de 10 xuño).

542 Art. 29 CC “comercio de alimentación” da provincia de Lugo (res. DPT de 2 xuño 1999; DOG de 13 xullo).

543 Así art. 8º CC “comercio de alimentación”; art. 54 CC “rematantes e serradoiros de madeira”; art. 30 CC “transporte de viaxeiros en autobús por estrada” e art. 43 CC “comercio de alimentación”; os tres primeiros da provincia da Coruña; o último da de Pontevedra; todos cits.

544 Cfr. art. 14 CC “Hijos de Ignacio Tabarés, S.L.” da comunidade autónoma de Galicia, cit.; disposición final terceira, CC “Almacenistas y montajes, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 30 xaneiro 1998; DOG de 26 febreiro) e art. 13 CC “Editorial La Capital, S.L.” da comunidade autónoma de Galicia, cit.

545 Art. 20, núm. 1, CC “caixas de aforro”, cit.

546 Art. 11 CC “entrega domiciliaria”, cit.

547 Art. 19 CC interprovincial “pompas fúnebres”, cit.

548 *Ibidem*.

549 Art. 23 CC “comercio de materiais de construción e decoración e comercio do metal” (convenio de fusión) da provincia da Coruña, cit.



traballadora por análoga relación afectiva<sup>550</sup>. A compensación en cuestión pode consistir no pago do custo exacto do billete do medio de transporte usado —ás veces, só se é no expresamente indicado pola empresa—<sup>551</sup> ou no aboamento dunha cantidade fixada, por exemplo, a razón de vinte e catro pesetas o quilómetro, como mínimo<sup>552</sup>. Aínda que non falta algún convenio de ámbito estatal que remite directamente, en canto á cuantificación do prezo da quilometraxe (e diversos conceptos), a outros de inferior ámbito; debéndose estar, ante o silencio de estes, á contía vixente e computable para cada ano, segundo a normativa fiscal do Ministerio de Economía e Facenda<sup>553</sup>. A parte do persoal, tamén soe pagarse o transporte do mobiliario, roupa e aparellos do fogar<sup>554</sup> —no seu caso, acompañado dunha prima de seguro de transporte<sup>555</sup>—, a manutención e aloxamento necesarios para efectuar a viaxe<sup>556</sup> e, incluso, a diferenza xustificada nos gastos de escolaridade dos fillos do traballador ata a finalización do curso escolar no que teña lugar o traslado<sup>557</sup>. Agora ben, o anterior aínda pode acompañarse do aboamento doutros dous conceptos. Por un lado, as axudas de custo (legalmente propias do desprazamento), as cales poden fixarse —de acordo coa contía especificada nalgunha norma convencional— en cinco, dez ou quince días, segundo que o traballador teña ó seu cargo ata un mínimo de tres, entre tres e seis e sete ou máis familiares, menores de idade ou maiores incapacitados; e sempre que, ademais, nos dous últimos supostos, aquel estea casado ou viúvo<sup>558</sup>. Fronte ó suposto anterior, outros convenios establecen, sen sometemento a requisito, o percibo,

---

550 Art. 45 CC "Fundación centro de transfusión de Galicia" da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 4 novembro 1999; DOG de 23 decembro).

551 Así, art. 51 CC "fabricación de conservas vexetais" (res. DGT de 12 novembro 1997; BOE de 26 de igual mes: o traballador, cando non realice a viaxe en vehículos da empresa, terá dereito a que se lle aboe o importe daquel sempre que utilice o medio de transporte que se lle autorizara) e art. 30 CC "empresas de publicidade" (res. DGT de 26 outubro 1998; BOE de 2 decembro: "cando, por necesidades da empresa, un traballador veña obrigado a trasladarse fóra do seu centro de traballo, os gastos de locomoción" serán aboados por aquela sempre que a viaxe —en avión— sexa en clase turista).

552 Art. 21 CC "aparcamentos e garaxes de vehículos" da comunidade autónoma de Galicia, cit. Tamén art. 40 CC "Rías Baixas Comunicación, S.A.", cit. Con todo, algún convenio inclúe, —parece que con imprecisión— como conceptos diferentes a aboar, os billetes do desprazamento e a quilometraxe (art. 49 CC "Orember, S.a.", cit.).

553 Así, art. 42 CC "empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos" (res. DGT de 23 febreiro 1998; BOE de 11 marzo).

554 Así, art. 8º CC "comercio de alimentación"; art. 54 CC "rematantes e serradoiros de madeira"; art. 30 CC "transporte de viaxeiros en autobús por estrada"; art. 43 CC "comercio de alimentación" (os tres primeiros da provincia de A Coruña; o último da de Pontevedra); art. 37 CC "Rías Baixas Comunicación, S.A.", tódolos cits. e art. 13, núm. 4, *in fine*, CC "Gas Galicia SDG, S.A." da comunidade autónoma de Galicia (res. DXRL de 21 abril 1998; DOG de 27 maio), segundo o que, "no caso de traslado, poderase establecer unha compensación en contía que acorden empresa e traballador, sen que, en ningún caso, poida ser esta inferior ós gastos do primeiro desprazamento derivados do traslado da persoa e obxectos do traballador e familiares ó seu cargo".

555 Art. 40 CC "Ente público rede técnica española de televisión (RETEVISION)", cit., o que soe suceder no caso de que a empresa facilite o medio de transporte. A prima de seguro debe figurar na correspondente factura, previa aceptación do presuposto por aquela.

556 Así, art. 50 CC "FINSA" e art. 49 CC "Orember, S.A.", cits.

557 Art. 7º, núm. 3, CC "pastas, papel e cartón", cit.

558 Art. 18 CC "sector de conservas, semiconservas e salazóns de peixes e mariscos" (res. DGT de 8 febreiro 1998; BOE de 25 maio).

por exemplo, de cinco axudas de custo por cada persoa que conviva e viaxe co desprazado<sup>559</sup>.

O outro concepto que aínda pode sumarse a tódolos xa referidos é o dunha posible indemnización, xa a precisar en cada caso, xa concretada de antemán. O primeiro se aquela se fixa nunha determinada porcentaxe<sup>560</sup> —que pode variar segundo os anos que dure o traslado<sup>561</sup>—, número de días do soldo<sup>562</sup> (real<sup>563</sup> ou base, neste caso acompañado<sup>564</sup> ou non de antigüidade) percibido polo traballador ou mensualidades (xeralmente, dúas<sup>565</sup> ou tres<sup>566</sup>), que, en todo caso, poden aboarse nun pago único<sup>567</sup>. O segundo cando a gratificación en cuestión se precisa expresamente. Sexa como fose, nada impide que aquela poida oscilar entre un mínimo e un máximo —por exemplo, entre cincocentas cincuenta mil e un millón de pesetas<sup>568</sup>—, segundo que o empresario facilite ou non vivenda ó traballador<sup>569</sup> ou este teña ou non familiares ó seu cargo<sup>570</sup>. Agora ben, fronte ó recén exposto —do que cabe deducir que o habitual é que os convenios

559 Art. 37 CC "industrias da cortiza" (res. DGT do 18 abril 1996; BOE de 27 maio) e art. 36 CC "industria salineira" (res. DGT de 10 abril 1995; BOE de 2 maio). Unha regulamentación exhaustiva e particular das axudas de custo no art. 51 CC "sector do transporte aéreo" (res. DGT de 24 setembro 1996; BOE de 24 de igual mes).

560 Así, art. 11 CC "La Artística Carnaud, S.A." (res. DPT de Pontevedra de 16 novembro 1998; DOG de 10 decembro), que fixa a porcentaxe no 3'4 por cento do soldo.

561 Neste sentido, art. 82 CC "construcción", cit.; segundo o que a indemnización a percibir no momento do traslado será equivalente ó 35 por cento das percepcións anuais brutas do traballador, en xornada ordinaria e de carácter salarial; ó comezar o segundo ano do 20 por cento e ó comezar o terceiro e cuarto ano do 10 por cento. No caso de que se produza un novo traslado de duración superior ó ano antes de transcorridos catro desde o anterior, darase por finalizada a secuencia indemnizatoria iniciándose unha nova. No suposto de que se extinguiña o contrato por causa imputable ó traballador antes de transcorridos eses catro anos, soamente se percibirá a parte proporcional da indemnización compensatoria correspondente á anualidade en que se produza a extinción. Iguales e similares porcentaxes no art. 37 CC "industrias da cortiza", cit. e art. 33 CC "derivados do cemento", cit., respectivamente.

562 Segundo o art. 37 CC "Rías Bajas Comunicación, S.A.", cit., a gratificación será equivalente a sesenta ou trinta días do soldo real, segundo existan ou non familiares a cargo.

563 Art. 37 CC "Rías Bajas Comunicación, S.A.", cit.; art. 7º, núm. 4, CC "industria fotográfica", cit.; art. 79 CC "telas, ladrillos e pezas especiais de arxila cocida" (res. DGT de 1 xullo 1997; BOE de 23 de igual mes) e art. 26 CC "industria química" (res. DGT do 2 xullo 1997; BOE do 24 de igual mes).

564 Así, art. 11 CC "La Artística Carnaud, S.A.", cit.

565 Así, art. 7º, núm. 4, CC "industria fotográfica, cit.; art. 79 CC "telas, ladrillos e pezas especiais de arxila cocida"; art. 26 CC "industria química"; art. 23, núm. 3, CC "perfumería e afíns" (res. DGT de 4 maio 1998; BOE de 26 maio) e art. 18 CC "entidades de financiamento, de arrendamento financeiro (leasing) e de factoring", cit.

566 Art. 34, núm.5, CC "entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo" cit. e art. 16, núm.2, CC "persoal laboral do Ministerio de Economía e Facenda" (res. DGT de 11 abril 1996; BOE do 11 de igual mes).

567 Neste sentido, art. 8º CC "comercio de alimentación"; art. 54 CC "rematantes e serradoiros de madeira"; art. 30 CC "transporte de viaxeiros en autobús por estrada", os tres da provincia da Coruña e art. 43 CC "comercio de alimentación" da provincia de Pontevedra, todos cits. Tamén art. 29 CC "comercio de alimentación" da provincia de Lugo, cit.

568 Art. 45 CC "fundación centro de transfusión de Galicia" da comunidade autónoma de Galicia, cit.

569 *Ibidem*.

570 Art. 37 CC "Rías Bajas Comunicación, S.A.", cit. Tamén art. 6º, núm. 9, 3, CC "editoriais" da comunidade autónoma de Galicia, cit. (a indemnización en metálico equivale a sesenta ou trinta días do soldo

colectivos entren a enumera-los distintos conceptos a compensar polo traslado—, algunha norma convencional establece unicamente unha indemnización global polos gastos de aquel, equivalente, v. gr., ó setenta e cinco por cento da remuneración anual salarial e “os pluses extrasalariais de carácter periódico” do traballador. Desa cantidade, dispónse que un trinta e cinco por cento será abonado no momento do traslado, e outros tres pagos (un do vinte e dous do dez por cento) ós doce, vintecatro e trinta e seis meses, respectivamente<sup>571</sup>. Como se aprecia, o feito de que se establezan pagos sucesivos no tempo indica que se queren compensar de forma especial os prexuízos ocasionados polos traslados ben definitivos, ben de longa duración. Doutro lado, menos xeneroso se mostra algún convenio que, despois de establecer que só existe cambio de domicilio cando o novo posto se sitúa nunha localidade a máis de sesenta quilómetros, dispón que a compensación de gastos, trala presentación das correspondentes facturas, en ningún caso será superior a cincuenta mil pesetas, sexa cal fose o importe de aquelas<sup>572</sup>.

c) *O prazo de aviso previo en caso de desprazamento que dure menos de tres meses*, sobre o que o lexislador garda silencio (legalmente só se fixa un mínimo —cinco días laborais— para o caso de que aquel exceda a referida duración). Pois ben, especialmente respecto dese desprazamento menor ocúpase, con precisión e exhaustividade, algún convenio, fixando unha táboa de avisos previos segundo sexa a duración e o lugar daquel. Excluído o suposto de que o desprazamento sexa dentro da mesma provincia e dure menos de quince días, en que non se require aviso previo, a combinación de ámbolos parámetros determina que, segundo aquel sexa: a) dentro da mesma provincia e dure entre dezaseis a trinta, de trinta a noventa ou máis de noventa días, o aviso previo será de vintecatro, setenta e dúas e cento vinte horas, respectivamente; b) dentro da mesma comunidade autónoma pero fóra da provincia do traballador e dure menos de quince, entre dezaseis a trinta, de trinta a noventa ou máis de noventa días, o aviso previo será de vintecatro, setenta e dúas (casos segundo e terceiro) e cento vinte horas, respectivamente; e c), fóra da comunidade autónoma do traballador pero dentro do territorio español e dure menos de quince, entre dezaseis a trinta, de trinta a noventa ou máis de noventa días, o aviso previo será de setenta e dúas horas nos tres primeiros supostos e cento vinte no último<sup>573</sup>. Outras normas convencionais limítanse a fixar un prazo mínimo (v. gr., tres días), ben aplicable a todo suposto de desprazamento inferior ó trimestre<sup>574</sup>, ben en relación cos superiores a unha determinada duración, como os de quince días<sup>575</sup>.

---

que o traballador viñera percibindo, segundo existiran ou non os familiares en cuestión); art. 7º CC “pastas, papel e cartón”, cit. (a indemnización será igual a dúas mensualidades ou corenta e cinco días de soldo, segundo que o traballador sexa ou non cabeza de familia) e art. 38 CC “Ente público rede técnica española de televisión (RETEVISION)”, cit. (se aboará unha, dúas, tres, catro e cinco mensualidades, segundo que o traballador careza de persoas ó seu cargo ou teña en tal concepto ata dúas entre tres e catro, cinco e sete e oito ou máis daquelas, respectivamente).

571 Art. 41 CC “industria da madeira” (res. DGT de 22 abril 1996; BOE de 20 maio).

572 Disposición final terceira, CC “Almacenistas y montajes, S.A.”, cit.

573 Art. 26 CC “derivados do cemento” da provincia da Coruña, cit.

574 Art. 83 CC “construcción”, cit.

575 Art. 21 CC “industrias siderometarúxicas” da provincia da Coruña, cit.

d) *A intervención da representación legal dos traballadores antes de proceder ó desprazamento.* Dita intervención rexistra diversas modalidades, desde a mera información ó órgano de representación de que se trate ata a necesidade do seu preceptivo acordo para proceder á decisión de mobilidade. Así, chegouse a dispoñer, por exemplo, que o empresario “debe informar previamente ó comité de empresa das condicións do desprazamento e dos motivos deste”, coa fin de que aquel “poida efectuar as consideracións oportunas” ou, incluso, “propoñe-la designación das persoas ás que deberá afecta-la medida, sen prexuízo da efectividade da decisión” da empresa<sup>576</sup>, o que o desprazamento que oscile entre un e doce meses<sup>577</sup> ou o “permanente” (fronte ó “provisional”, cualificado como tal o inferior a tres meses) só procederá previo pacto cos representantes dos traballadores e, incluso, con estes<sup>578</sup>.

e) *A intervención da autoridade laboral cando o traballador se opoña ó desprazamento.* A sinxerza do procedemento de imposición deste (ausencia do período de consultas e da competencia paralizadora da autoridade laboral) —xustificada quizais na súa menor duración e, polo tanto, gravidade para o afectado— parece querer ser suplida por algún convenio ó dispoñer que “cando o traballador se opoña ó desprazamento alegando xusta causa, compéttelle á autoridade laboral, sen prexuízo da executividade da decisión, coñecer da cuestión e da súa resolución, que debe recaer no prazo máximo de dez días e será de inmediato cumprimento”<sup>579</sup>. Agora ben, esta intervención da autoridade laboral non parece que poida impedir, posteriormente, a impugnación da decisión empresarial de mobilidade ante o órgano xurisdiccional. Con todo, en aras á seguridade xurídica, non estaría de máis que o convenio en cuestión precisase con maior detalle o alcance e significado da intervención de que se trata.

f) *A cuestión da vivenda na nova localidade de traballo.* Así, soe establecerse, por exemplo, a obrigaçión da empresa de buscar o traballador vivenda adecuada ás súas necesidades e, no seu caso ás dos seus familiares no novo lugar de que se trate, reparando especialmente en que o alugamento a pagar sexa igual ó do anterior lugar de traballo, debendo aquela, en caso contrario, aboar durante un determinado prazo (normalmente doce<sup>580</sup> ou quince<sup>581</sup> meses) a diferenza de prezo previamente xustificada<sup>582</sup>. Outras axudas á nova vivenda —no seu caso de iguais características á anterior poden consistir ben nunha cantidade fixa mensual (variable segundo a densidade de poboación ou a

576 Art. 49 CC “Orember, S.A.” e art. 50 CC “FINSA”, cits.

577 Cfr. art. 13 CC “hijos de J. Barreras, S.A.”, cit., segundo o que os desprazamentos inferiores ó mes son —de existir causas xustificadas— de libre competencia do empresario, ó que non obsta a necesidade de informar, posteriormente, ós representantes.

578 Cfr. art. 13 dos CC “explotacións forestais de Galicia”; “Galigrain, S.A.”; “Ceferino Nogueira, S.A.” e “Coinser, S.L.”, cits.

579 Art. 22 CC “industrias siderometalúrxicas” da provincia da Coruña, cit.

580 Cfr. art. 30 CC “transporte de viaxeiros en autobús por estrada”; art. 8º CC “comercio de alimentación”; art. 43 CC “comercio de alimentación”; os dous primeiros da provincia de A Coruña; o último da de Pontevedra, tódolos cits.

581 Art. 7º, núm. 4, CC “industria fotográfica”, cit.

582 Art. 6º, núm. 9, 3, CC “editoriais” da comunidade autónoma de Galicia; art. 7º, núm. 3, CC “pastas, papel e cartón”; art. 23, núm. 3, CC “perfumería e afíns” e art. 26 CC “industria química” e art. 79 CC “telas, ladrillos e pezas especiais de axila cocida”, todos cits. (“as empresas virán obrigadas a facilitar ó trasladado as axudas necesarias para poder acceder ó goce dunha vivenda de características semellantes ás que viñera ocupando e, se procede”, aquelas “aboarán a diferenza de alugamento en máis, si a houbera”).

localización xeográfica da cidade onde se sitúe)<sup>583</sup>, ben no aboamento do custo total de alugamento daquela<sup>584</sup>, durante igual<sup>585</sup> ou diferente<sup>586</sup> prazo. Noutras ocasións, a procura da vivenda se presenta como tarefa propia do traballador —o que parece, incluso, máis adecuado—, para facilita-lo cal pódese prever a concesión dun permiso retribuído de ata, por exemplo, dez días, no seu caso acompañado de axuda de custo completa<sup>587</sup>. Dito permiso tamén pode encamiñarse á resolución doutras cuestións que se presentarán no novo lugar de residencia, como a da procura dun centro escolar para os fillos do traballador<sup>588</sup>. Cando a elección da vivenda queda a cargo deste, tamén pode acordarse que a empresa corra, ata un máximo de tres meses, cos gastos de aloxamento na nova localidade, ata a instalación definitiva do suxeito en cuestión no seu novo fogar<sup>589</sup>. Fronte ó recen exposto, non falta ningún convenio que se limita a dispoñer que “as empresas axudarán ó traballador para que consiga vivenda na praza á que fora trasladado forzosa-mente”<sup>590</sup>, sen precisar, en modo algún, o tipo de axuda de que se trata.

g) *A mobilidade xeográfica dos traballadores do mar*. Certamente, cando o art. 40 ET regulamenta a mobilidade toma en conta, unicamente, o que é o centro de traballo tradicional, sen reparar en que o buque tamén ostenta a categoría de tal en relación cos traballadores do mar. Agora ben, tal omisión é suplida por algúns convenios deste sector de actividade que aluden á figura analizada coa denominación de “transbordo”. Así, defínese este como o traslado do tripulante dun buque ou barco de pesca a outro da mesma empresa, dentro do transcurso do período de embarque<sup>591</sup>. Con todo, adoita dispoñerse que ningún tripulante será obrigado a efectua-lo transbordo acordado mentres o barco se encontre no mar, salvo entre barcos da mesma unidade de pesca<sup>592</sup>. Polo demais, o réxime desta especial mobilidade non difire moito do da ordinaria, pois prevese, por exemplo, que: a) poderá efectuarse por vontade tanto do tripulante (voluntaria) como da empresa (forzosa); b) non se impoña a quen ostente cargo sindical, agás como sanción<sup>593</sup>; c) a orde de elección dos traballadores sexa inverso á antigüidade destes na empresa<sup>594</sup>; d) ninguén sexa trasladado máis dunha vez durante o período de embarque<sup>595</sup>; e

583 Así, art. 34, núm. 4, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo” (a axuda será de trinta ou corenta mil pesetas brutas mensuais, segundo que o traslado sexa a unha poboación de menos ou máis dun millón de habitantes ou a Ceuta, Melilla, Baleares ou Canarias) e art. 38 CC “Ente público rede técnica española de televisión (RETEVISIÓN)”, cits. (a axuda será do vintecinco por cento do soldo base).

584 Art. 11 CC “entrega domiciliaria”, cit.

585 Así, art. 54 CC “rematantes e serradoiros de madeira” da provincia de A Coruña; art. 34 núm.4, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”, cits.

586 Art. 38 CC “Ente público rede técnica española de televisión (RETEVISIÓN)”, cit., a axuda será por un máximo de cinco anos.

587 Art. 34, núm. 5, CC “entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo”, cit.

588 *Ibidem*.

589 Art. 74 CC “empresas organizadoras do xogo de bingo”, cit.

590 Art. 28 CC “banca privada”, cit.

591 Art. 8º CC “Remolcadores de Vigo, S.A. (REMOLCAVISA)” (res. DPT de Pontevedra de 21 febreiro 2000; DOG de 23 marzo). Tamén art. 16 CC “Pesquerías León Marco, S.A.” (res. DPT de Pontevedra de 30 xullo 1996; DOG de 6 novembro).

592 Art. 16 CC “Pesquerías León Marco, S.A. ”, cit.

593 *Ibidem*.

594 Art. 8º CC “Remolcadores de Vigo, S.A. (REMOLCAVISA)”, cit.

595 *Ibidem*.

e), sexan respetados tódolos dereitos adquiridos do tripulante afectado, o que implica que, se a retribución do novo posto é inferior, a diferenza salarial será compensada polo armador<sup>596</sup>, o que, en algún caso, limitáase a unha única percepción por campaña, a modo de indemnización<sup>597</sup>.

E h), *os beneficios sociais inherentes á decisión empresarial de mobilidade*. Ditos beneficios poden consistir, por exemplo, no anticipo, á maior brevidade posible e previa petición motivada do afectado, da mensualidade en curso<sup>598</sup> ou na mellora do permiso legal para efectua-lo traslado, que pode aumentarse, v. gr., dun a dous<sup>599</sup> ou tres días<sup>600</sup>.

## CONCLUSIÓNS

- I. O estudo da mobilidade xeográfica en Galicia debe partir do seu réxime legal, previsto no art. 40 ET. A mobilidade regulamentada neste caracterízase por non afectar a traballadores que presten servicios en centros móbiles ou itinerantes, efectuarse entre centros dunha mesma empresa, esixir cambio de residencia, o seu carácter causal (causas económicas, técnicas, organizativas e de produción), impoñerse por vontade unilateral do empresario e afectar a un traballador que está prestando servicios e durante a vixencia do contrato de que se trate.
- II. A análise do tratamento xurisprudencial que en Galicia recibe a mobilidade do art. 40 ET partirá dos múltiples pronunciamentos que, ó respecto, efectuaron os diversos Tribunais Superiores de Xustiza doutras comunidades autónomas, pois as ocasións en que o TSX galego tivo oportunidade de emitir opinión sobre o particular son escasas (unha ducia, máis ou menos). Ademais, unha boa parte destas sentencias ocúpase de tipos de mobilidade excluídos do referido precepto legal (traslados a petición do traballador no ámbito da Administración, concurso de traslados, cambio de posto a raíz da reincorporación do traballador tras ser declarado en situación de incapacidade permanente total). As que tratan da mobilidade regulamentada no precepto en cuestión (expresamente incluídas no texto do traballo) abordan cuestións varias: causas, sistema de medición da distancia esixida para apreciar mobilidade xeográfica, anticipación da compensación de gastos, modalidade procesual pola que se impugnará un traslado fundado en razóns discriminatorias, consecuencias da solicitude de execución do fallo que declara inxustifico o traslado ou inadmisibilidade do recurso de suplicación no procedemento do art. 138 LPL.
- III. A escasa litixiosidade sobre a mobilidade do art. 40 ET parece indicio claro —máis que da escrupulosa observancia da legalidade, incluída a pactada, por parte do empresario ou da pacífica aceptación da posible orde de aquel polo traballador— da relativa pouca importancia práctica que esta figura ten na nosa comunidade

596 Art. 16 CC "Pesquerías León Marco, S.A.", cit.

597 Art. 8º CC "Remolcadores de Vigo, S.A. (REMOLCAVISA)", cit.

598 Art. 30 CC "banca privada", cit.

599 Art. 29 CC "persoal laboral da Secretaría de Estado de la Comunicación" (Res. DGT de 16 outubro 1996; BOE de 16 outubro).

600 Art. 16 CC "sociedades cooperativas de crédito", cit.

autónoma. Tal relativa importancia pode relacionarse directamente coa habitual pequena dimensión da empresa galega, frecuentemente dun só centro.

- IV. Polo que se refire ó tratamento convencional da mobilidade xeográfica, cabe sinalar que a inmensa maioría de convenios examinados (de sector —estatal, autonómico, provincial— e de empresa —basicamente da comunidade galega—) dedica algunha das súas cláusulas a aquela, xa monograficamente, xa conxuntamente coa mobilidade funcional, xa exclusivamente á regulamentada no art. 40 ET, xa combinada con outras modalidades excluídas deste. Polo que se refire á mobilidade do ET (comumente denominada “por necesidades do servicio” ou “de carácter forzoso”), a regulamentación soe abarcar, ben as súas dúas modalidades, ben unha soa delas (xeralmente, a do traslado), gardándose, sobre a outra, silencio ou remitindo directamente ó mencionado precepto legal.
- V. Desde un punto de vista formal, unha parte importante dos convenios examinados caracterízase pola súa defectuosa técnica xurídica, da que é boa mostra a frecuente reiteración ou imprecisión no uso dos conceptos manexados ou do réxime atribuído a estes, así como as constantes omisións e silencios apócrifos. Todo isto determinará, seguramente, o recurso habitual ó intérprete cualificado, cal é a comisión paritaria do convenio, da que a súa labor cabe presumir como fundamental en non poucas ocasións.
- VI. Polo que respecta ó seu contido, resulta significativo e criticable que o dunha boa parte dos convenios examinados se peculiarice pola súa pobreza e escaseza, limitándose a: a) recoñecer xenericamente a facultade empresarial de proceder á mobilidade xeográfica; b) tratar de forma singular algún aspecto do seu réxime xurídico, como o de cando debe apreciarse cambio de domicilio ou as primas por desprazamento; c) remitir directamente ó establecido no art. 40 ET; e d), reproducir, total ou parcialmente, o contido daquel.
- VII. En canto norma mínima, o art. 40 ET pode ser mellorado polos convenios colectivos, o que frecuentemente tradúcese no seguinte: a) ampliación do colectivo beneficiado pola regra de prioridade de permanencia na empresa (legalmente reservada ós representantes dos traballadores) ou transformación de dita regra de preferencia noutra de prohibición de traslado, agás casos xustificados; b) ampliación do período de consultas que o empresario debe observar cos representantes legais antes de proceder a un traslado colectivo; c) aumento da indemnización a percibir en caso de optar pola extinción do contrato; d) mellora de cuestións relativas ó desprazamento, como ocorre, por exemplo, co aviso previo mínimo que debe observarse cando aquel teña unha duración superior a tres meses ou co permiso de catro días a que, cada tres meses, ten dereito o traballador desprazado por período superior a este; e) transformación do carácter que a decisión de mobilidade ten para o afectado, de forzoso a voluntario; f) eliminación da principal consecuencia que a mobilidade do art. 40 ET implica, cal é a do cambio de domicilio do traballador; ou, en fin, g), a extensión da regra da preferencia legal do cónxuxe para ser trasladado, tamén á parella de feito.
- VIII. Os convenios colectivos tamén poden entrar a completa-la regulamentación estatal, como ocorre en relación con algúns extremos da mobilidade xeográfica sobre os que



o art. 40 ET garda silencio ou limítase a facer mención xenérica. Sirvan como exemplo do dito os convenios que precisan: a) a existencia de mobilidade xeográfica en canto esixe cambio de domicilio; b) a compensación por gastos de traslado do traballador e, no seu caso, familiares; c) cuestións relativas ó desprazamento como a do prazo de aviso previo daquel que dure menos de tres meses, a posible intervención previa da representación dos traballadores ou, incluso, da autoridade laboral cando o traballador se opoña á decisión empresarial; d) a cuestión da vivenda na nova localidade de traballo; e) a mobilidade dos traballadores do mar, e f), beneficios sociais inherentes á decisión de mobilidade.

- IX. Entre os convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre a mobilidade xeográfica do art. 40 ET, os que merecen a valoración máis positiva son aqueles que se dedican, ben a mellorar aspectos da regulamentación estatal de carácter mínimo, ben a regular outros novos sobre os que o lexislador garda silencio. Tales convenios evidencian a transcendencia da negociación colectiva en canto vía útil e adecuada en orde ó establecemento das condicións laborais dun determinado ámbito. Na nosa opinión, son estas normas colectivas —que melloran ou complementan a lexislación estatal— as que deberían servir de exemplo e estímulo ás partes negociadoras das diferentes unidades de contratación para entrar a regular e detallar o réxime da mobilidade de que se trata conforme ás peculiaridades e necesidades do persoal incluído en aquelas.





# A MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA EN GALICIA

**PARTE TERCEIRA: A MOBILIDADE LABORAL**

Fátima García Rodríguez



CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS



## I. INTRODUCCIÓN: MOBILIDADE LABORAL E MOBILIDADE SOCIAL

O termo mobilidade ten unha orixe sociolóxica. Refírese ós cambios persoais e xeracionais dentro dun sistema de estratificación concreto. O grao de apertura dunha sociedade mídese a través das súas taxas de mobilidade; unha sociedade aberta é aquela na que predomina o status adquirido fronte ó status adscrito, é dicir un individuo a través do seu esforzo persoal, á marxe da súa orixe social, pode acceder a posicións sociais máis altas. Aínda que as sociedades modernas se definen social e constitucionalmente como sociedades abertas e democráticas, non forman un macroespacio pacífico senón que configuran un escenario de competición e de loita violenta entre intereses.

Por un lado a mobilidade colectiva (ascenso ou descenso de todo un grupo profesional), producida xeralmente polos procesos de diferenciación social, introduce grandes desequilibrios; por outro lado, a mobilidade individual atopa que as posicións superiores non son tan numerosas nin están tan libres, senón que con frecuencia están nas mans de grupos profesionais estamentais, nin se accede a elas en igualdade de condicións, pois o punto de partida non adoita ser igual para todos<sup>1</sup>. Unha sociedade non pode xustificar facilmente a súa desigualdade se as posicións máis valiosas son accesibles só a uns poucos. Por esta razón, a desigualdade social para ser lexítima implica necesariamente un aspecto dinámico interno que é o mecanismo da mobilidade social<sup>2</sup>, ata tal punto que "o estudio da desigualdade por separado do da mobilidade esaxera inevitablemente a magnitude da primeira"<sup>3</sup>. A estratificación social non vén dada por unha clasificación pasiva dos individuos de acordo coa súa posición nunhas escalas máis ou menos complexas baseadas nos recursos e oportunidades dispoñibles, senón que deriva das relacións sociais de propiedade e traballo<sup>4</sup>.

A mobilidade social está intimamente relacionada coa mobilidade do traballo, é dicir, o proceso a través do cal se producen cambios nas ocupacións dunha persoa ó longo da súa vida laboral. Como afirma Bell "en boa medida, a ocupación é o determinante da clase e estratificación máis importante da sociedade"<sup>5</sup>. "Na sociedade actual a ocupación proporciona ás persoas a súa identidade, o seu círculo de relacións, a súa estabilidade mental, e incluso "o norte" polo que guiarse<sup>6</sup>, converténdose nun indicador extremadamente poderoso da existencia dunha rede interrelacionada de vantaxe e desvantaxe social.

1 ALMARAZ et al., 1996, páx. 244

2 CROMPTON, "Clase e estratificación", 1994, páx. 86 "...a mobilidade social tamén actúa como unha "válvula de seguridade" importante nas sociedades industrializadas avanzadas; A mobilidade proporciona unha vía de escape á elevada cantidade dos membros máis capaces e ambiciosos da clase baixa, liberando así algunhas das tensións xeradas pola desigualdade. O ascenso ás clases medias representa unha solución persoal ós problemas que suscita o status baixo e, como tal, tende a debilita-los esforzos colectivistas por mellora- lo conxunto da clase baixa. Con frecuencia suxeríuse que a mobilidade ascendente mina de forma considerable a base política da clase baixa ó reduci-lo número de homes máis capacitados para asumir-lo liderato (Parkin, 1972: 50)".

3 CARABAÑA, "Dos estudos sobre mobilidade interxeracional", 1999, páx. 13

4 MINGIONE, "As sociedades fragmentadas", páx. 567. Referíndose ás teorías marxistas e weberianas da estratificación social

5 BELL, "O advento da sociedade posindustrial", 1991, páx. 28

6 ALVAREZ SOUSA, "Estructura social, desigualdade e mobilidade social en España", 1992, pp. 34/35

A ocupación con un ou outro enunciado (profesión, categoría socioeconómica, categoría socioprofesional, etc.), con un ou outro contido (a autoridade que proporciona, as características do posto de traballo, a educación que implica, o prestixio que supón, etc.), é esa propiedade da estratificación en torno a cal se agrupan a inmensa maioría dos funcionalistas como a mellor vía de acceso para comprender a desigualdade social nas nosas sociedades<sup>7</sup>. “As diferencias sociais refórzanse con diferencias na empresa e a través delas reproducense, por iso non sorprende que os individuos se esforcen en conseguir unha mellor posición no sistema de clasificación laboral, que se ha de manifestar tamén na súa posición social. Un papel fundamental neste labor exerceo a socialización: os nenos e as nenas asumen desde ós seus primeiros anos que no mundo do traballo hai estratos, os seus pais pertencen a algún deles, segue a socialización na escola, nos medios de comunicación, na rúa. A normalidade coa que se asume esa división do traballo non é máis que o resultado da normalidade coa que se asume a estratificación na sociedade, e tamén do obvio que resulta que as clasificacións na empresa teñan as súas repercusións nas clasificacións na sociedade<sup>8</sup>. Por iso debe de resultar práctica a clarificación de conceptos que, neste contexto multidisciplinar, poidan parecer ambiguos e confusos.

O termo “mobilidade social” refírese ós movementos dos individuos e grupos entre as distintas posicións socioeconómicas; “mobilidade ocupacional” entendida como a que se produce entre diferentes categorías ocupacionais; “mobilidade vertical” referida ó desprazamento cara a arriba ou cara abaixo entre posicións, “mobilidade horizontal” cando o desprazamento de posición non implica desprazamento de status, ou cando existe unha translación xeográfica entre veciñanzas, cidades e rexións. Con frecuencia a mobilidade vertical e horizontal combínanse; por exemplo, un individuo que traballa nunha empresa dunha cidade pode promoverse a unha posición máis elevada nunha dependencia da compañía situada noutra localidade ou incluso noutro país. A “mobilidade intraxeracional” alude ó cambio de clase, sector, ocupación, estrato ou posición na escala de status ou prestixio que ten lugar dentro do ciclo vital dunha persoa. “Traxectoria de clase” ou “traxectoria profesional ou ocupacional” entendida como un conxunto de empregos que normalmente son accesibles ós individuos pertencentes a unha clase ó longo da súa vida laboral e “mobilidade interxeracional” a que se leva a cabo a través das xeracións.

Dito isto, volvemos á relación entre mobilidade-desigualdade ó referirnos con frecuencia a termos como polarización-dualización e fragmentación, conceptos presentes de xeito permanente neste traballo. A polarización refírese a un número limitado de condicións sociais, dos que, cada vez, se diferencian máis entre si, englobando unha porcentaxe crecente de poboación total; a fragmentación entraña basicamente un número crecente de condicións sociais diferentes. A combinación de polarización e fragmentación maniféstase nas sociedades contemporáneas nas que se están diversificando as estruturas cada vez máis, pero as “microtipoloxías” tenden a concentrarse en torno a dous polos fundamentais, macrotipoloxías, que difiren moito en condicións de vida e en recursos<sup>9</sup>. Neste sentido é significativa a afirmación de Castells: “o endurecemento da lóxica capitalista desde a década de 1980 fomentou a polarización social a pesar da melloría ocupacional. Esta tendencia non é irreversible; pode rectificarse por políticas deliberadas

7 CACHON, “¿Mobilidade social ou traxectorias de clase?”, 1989, páx. 135

8 MIGUELEZ, “Clasificación profesional e mobilidade”, Revista de Economía e Sociología del Trabajo, nº 21/22, set-dECEmbro 93, páx. 11

9 MINGIONE, op. cit. páx. 531

dirixidas a reequilibra-la estrutura social. Pero, deixadas pola súa conta, as forzas da competencia sen restricións no paradigma informacional empuxarán ó emprego e á estrutura social cara á dualización<sup>10</sup>.

O sistema clasificatorio laboral é o centro neurálxico da desigualdade<sup>11</sup> e mobilidade laboral que se vai reflectir na mobilidade social en canto é un sistema xerarquizado clasificador de tarefas e persoas segundo diversos criterios (salarios, cualificación, capacidade, privilexio...); clasificación que se reflicte na sociedade porque esta valora de xeito distinto unhas funcións que outras, a auténtica desigualdade non vén dada porque as sociedades posúan posicións desiguais, senón e sobre todo porque as sociedades definen tales posicións en termos dunha escala vertical.

Nunha economía de mercado, a desigualdade social vén determinada principalmente pola posición dos individuos no mercado de traballo. Polo que a mobilidade vertical dunha sociedade é un índice fundamental para significar, como xa apuntamos, o seu grao de apertura, ou o que é o mesmo as posibilidades que ten un individuo de moverse entre as distintas posicións. Estas posibilidades, sen embargo, non son as mesmas para tódolos individuos, a ninguén se lle ocultan as “desigualdades de orixe”. Non tódalas persoas se atopan nas mesmas condicións para moverse a través das diferentes posicións, moitos atópanse lastrados por circunstancias diversas de tipo familiar, económico, educativo e social, o que fai que o “punto de partida” da carreira social sexa máis favorable que o punto de outros suxeitos. É necesario, polo tanto, que se poñan en marcha mecanismos políticos que traten de igualar o máis posible a situación de partida para que a “desigualdade de chegada” sexa aceptable.

Estes mecanismos que se agrupan baixo o principio de “igualdade de oportunidades” tenden a reduci-la excesiva desigualdade para achegala a unha estrutura ideal na que a posición que ocupen os individuos se deba exclusivamente á súa capacidade e actitude<sup>12</sup>. “O principio da igualdade de oportunidades procede dun dogma fundamental de liberalismo clásico: que o individuo —non a familia, a comunidade ou o Estado— é a unidade singular da sociedade, e que a finalidade das disposicións sociais é posibilitar ó individuo a liberdade de acadalos seus fins —mediante o seu traballo para obte-la propiedade, mediante o intercambio para satisface-los seus desexos, mediante a mobilidade ascendente para conseguir un posto proporcionado ós seus talentos”<sup>13</sup>.

10 CASTELLS, “A era da información”, Vol. I, 1996, páx. 321

11 KAELBLE: “Desigualdade e mobilidade social nos séculos XIX e XX”, 1994, páx., 72: “...os catro aspectos máis importantes da desigualdade nos postos de traballo...son: 1) a evolución das desigualdades nas condicións laborais (é dicir, as diferencias de retribución, a curva de ingresos ó longo da vida, as formas de retribución, a retribución, a duración do traballo e as horas de traballo, a seguridade no emprego e a calidade do contrato de traballo, as vacacións, a presión laboral e os perigos para a saúde no posto de traballo; 2) a evolución das diferencias na cualificación ou, con maior exactitude, nos coñecementos profesionais que se empregan, apréndese ou cáptanse no posto de traballo; 3) cambios nas desigualdades do posto de traballo na estrutura xerárquica do poder dentro da empresa, cambios que favorezan ou eliminen a autonomía dos individuos ou dos grupos para determinar o seu propio traballo; cambios no nivel de submisión ó control do empresario ou dos outros mandos da empresa; 4) os efectos da desigualdade social no posto de traballo sobre outros tipos de desigualdade social”

12 ALMARAZ et al., op. cit., páx. 243

13 BELL, op. cit., páx. 488

## II. O CONTEXTO: AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

A mobilidade laboral preséntasenos como un auténtico problema social dentro das relacións laborais actuais. Dicimos actuais porque a organización da empresa, a estrutura do traballo e en consecuencia as pautas de comportamento de empresarios e traballadores están atravesando desde hai décadas un proceso de modificacións substanciais.

Son innumerables as investigacións e debates sobre a crise do modelo organizativo taylorista-fordista e a entrada de novos modelos que se adaptan mellor ás esixencias dos mercados. "As profecías sobre a "nova ruptura" ou unha "ruptura radical" no clima das relacións de produción, así como na natureza e "futuro do traballo" levaron este debate ós terreos da futuroloxía "posindustrial"<sup>14</sup>. O desacordo vén propiciado fundamentalmente polas distintas interpretacións que se fan destes cambios, entre as que destacan as escolas que traballan nos departamentos de economía desde presupostos diferentes aínda que teñen en común que argumentan que a produción e o traballo experimentan un proceso de transformación que se inicia na década dos anos setenta: a de inspiración liberal, denominada "institucionalista" e a de inspiración marxista denominada "regulacionista"<sup>15</sup>.

Desde a socioloxía, uns autores cren que os principios organizativos tayloristas seguen vixentes aínda na maioría das organizacións, outros refírense á desaparición case absoluta dos mesmos e, a maior parte, polo que se refire ó noso país, admiten a convivencia, incluso dentro da mesma empresa, dos modelos antigos e novos<sup>16</sup>.

14 POLLERT, e, "¿Adeus á flexibilidade?", 1994, páx. 5

15 X. COLLER, "A empresa flexible", 1997, páx. 20: "regulacionistas e institucionalistas entenden que tanto a dimensión productiva como a dimensión social do fordismo entran en crise... Desde a escola regulacionista enfatízanse os elementos relativos á produción e ó proceso de traballo. Así indícase que a crise do fordismo como sistema de produción débese ás súas propias contradicións internas: as limitacións da liña de montaxe, que se mostra incapaz de evita-los tempos mortos que retrasan a produción; a intensificación do traballo e a resistencia dos/as traballadores a esta, que xera un elevado malestar nas fábricas e por extensión na sociedade... Os regulacionistas buscan as causas na natureza social da produción e nas limitacións que xera o propio réxime de acumulación fordista... Pola súa parte, a escola institucionalista céntrase nos aspectos de mercado; é dicir, nas externalidades das empresas".

16 S. WOOD, en "Novas tecnoloxías e relacións industriais", R. HYMAN e W. STREECK (comps.) pp. 130-131 "...deberíamos agradecer que as novas formas de organización do traballo coexistan coas prácticas tayloristas. Nalgunhas circunstancias, as alternativas poden chegar a rebatelo rasgos básicos da dirección científica; noutros, só representarían modificacións ou, incluso unha desvirtuación sobre o enfoque taylorista subxacente que a teoría do proceso de traballo asume como universalmente presente. O Taylorismo debería tratarse como unha forza histórica que pode adoptar diferentes formas en diferentes contextos. Isto permite diferentes adaptacións, modificacións e desenvolvementos".

CASTILLO: "O taylorismo ¿arqueoloxía?", en CASTILLO (comp.), "As novas formas de organización do traballo", páx. 41: "...a moda "antitaylorista" ten xa certo prestixio: os anos setenta coñeceron un desprezamento de publicacións e argumentacións que parece que levaron a unha crítica radical e práctica das ideas tayloristas. Para isto hai argumentos sociais e técnicos, problemas de mercado de produtos e cambios nas actitudes e expectativas dos traballadores... Pero neses mesmos anos hai que argumenta que se o taylorismo non está de moda é na mesma medida na que unha secta se xeneraliza, desaparecendo como secta e facéndose relixión inercial".

Malia á disparidade de opinións, existen puntos nos que todos eles conflúen: uns novos modos de traballar, unhas tecnoloxías novas e unhas aptitudes inéditas ante o traballo provocan unha lenta revolución nas maneiras de organización do traballo<sup>17</sup>. A rixidez dos procesos de produción e fabricación, a minuciosa división das tarefas e dos postos de traballo, a existencia dunha lexislación feita para consolidar o sistema taylorista, son trazos que non encaixan no novo contexto social, tecnolóxico e económico da sociedade moderna. As empresas teñen que enfrontarse ós novos retos do mercado e da súa propia estrutura productiva e organizativa, non reaccionando todas da mesma maneira porque os factores que interveñen no modo de entender como hai que abordalo futuro son moitos e complexos, e para iso xogan un papel decisivo a actitude dos directivos, a estrutura dos traballadores, a tradición e a historia das relacións laborais na empresa, a actitude dos sindicatos, o medio social no que se desenvolve a vida da empresa<sup>18</sup>. En liñas xerais os cambios estruturais máis significativos son: aumento da internacionalización da actividade económica, a dispoñibilidade de técnicas de produción máis flexibles, a redución do ciclo vital dos produtos e a aceleración do ritmo de innovación, maior importancia das vantaxes competitivas derivadas da calidade dos produtos ou dos servizos, cambio do sector industrial ó sector servizos, cambio dos traballadores manuais ós non manuais e cambios na composición demográfica, as actitudes e os niveis educativos da poboación activa contemporánea<sup>19</sup>.

A flexibilidade convertese así na característica central da nova organización: traballo flexible en canto á xornada laboral, en canto á estabilidade no emprego (o traballo flexible está orientado á tarefa, non inclúe o compromiso de emprego futuro), en canto á localización (se ben a maioría dos traballadores segue traballando no centro de traballo da súa empresa, un número crecente faino fóra do seu lugar de traballo durante parte ou a totalidade da súa xornada laboral) e en canto ó contrato social entre empresario e empregado (formas de contratación flexibles).<sup>20</sup>

### III. FLEXIBILIDADE-MOBILIDADE

A lóxica do sistema laboral flexible, altamente dinámico interactúa coas institucións laborais de cada país: canto maiores sexan as limitacións a esa flexibilidade,

---

17 Seguindo a Castells (Castells, op. cit., páx. 202) a restauración económica da década de 1980 induciu diversas estratexias de reorganización da empresa: Piore e Sabel, sosteñen que a crise económica dos anos 70 foi o resultado do esgotamento do sistema de produción en serie e constituiu unha segunda "diversión industrial" na historia do capitalismo. Para Harrison e Storper, a difusión das novas formas organizativas, algunhas das cales xa se practicaran nalgúns países ou empresas durante moitos anos, foi a resposta á crise da rendabilidade que sufría o proceso de acumulación de capital. Outros como Coriat, suxiren unha evolución a longo prazo do "fordismo" ó "posfordismo", como expresión dunha gran transición, a transformación histórica da relación entre produción e produtividade, por unha parte, e, por outra, entre consumo e competencia. Toumi pola súa banda, enfatiza a intelixencia organizativa, a aprendizaxe organizativa e a xestión do coñecemento como elementos clave das novas organizacións empresariais.

Véxase CASTILLO, "Cooperación entre empresas e diálogo social: A nova organización productiva": en Debates sobre el empleo en España, pp. 277-300.

18 SARRIES, "Novos modelos de organización industrial", 1994, páx. 29

19 ROJOT e TERGEIST, en "Novas orientacións na organización do traballo", 1996, pp. 14 e 15

20 CASTELLS, op. cit., páx. 323



menor será o impacto sobre salarios e beneficios, e maior a dificultade que atoparán tódolos novos para entrar no núcleo da man de obra, co cal limitarase a creación de emprego. Aínda que os custos sociais da flexibilidade poidan ser elevados, unha corrente crecente de investigación salienta o valor transformador dos novos acordos laborais para a vida social e sobre todo para a mellora das relacións familiares e a existencia duns patróns máis igualitarios entre os xéneros.

En consecuencia, os problemas que se suscitan no debate actual sobre a flexibilidade laboral deben de examinarse non só no ámbito económico senón tamén no social e humano desde o momento en que esixe do individuo unha gran capacidade para renunciar ós seus hábitos e adaptarse ás novas circunstancias que se lle presentan.

A flexibilidade e rixidez son características complexas e relativas que asumen significados moi diferentes ó varia-los contextos sociais e económicos. O termo "flexible" atribuíuse con frecuencia a diferentes conxuntos de relacións organizativas, en particular ó proceso de organización; ó proceso laboral, no que unhas pautas organizativas máis flexibles supoñen a posibilidade de incrementa-la rotación dos traballadores e a creación dunha variedade de empresas non convencionais, ou ó proceso de produción e os bens producidos.<sup>21</sup>

O termo "flexibilidade" como elemento reestructurador de problemática laboral, comeza a utilizarse durante a década dos anos oitenta converténdose en debate central de académicos, gobernos e organizacións sindicais, cando se puxo de manifesto que "as políticas seguidas ata o momento para controla-los ingresos, equilibra-lo gasto público e estabiliza-la balanza de pagos, nun intento de loitar contra a recesión e a estanflación, xa non eran suficientes para xerar a espiral de crecemento tan necesaria, que permitise volver voltas a uns niveis aceptables de emprego"<sup>22</sup>.

A esixencia de flexibilidade obsérvase practicamente en tódalas partes do mundo industrial, e é un problema crucial para Europa, e ten un impacto xeral e indiscriminado sobre o contido e normas tradicionais das relacións laborais, e polo tanto sobre a mesma actuación sindical<sup>23</sup>, en canto que constitúe a capacidade das empresas para reorganizarse e adaptarse con rapidez ós cambios das variables económicas, nun medio caracterizado agora por unha considerable incerteza e unha competencia cada vez máis forte. A consecuencia inmediata deste proceso de reestructuración é a conversión do centro de traballo nun "estado de transformación e mobilización continuo que non ten parangón con outros períodos na historia da empresa"<sup>24</sup>.

21 MINGIONE, "As sociedades fragmentadas", 1994, páx. 258

22 SARFATI e KOBRIN, en "A flexibilidade do mercado de traballo", 1992, páx. 11

23 SARFATI e KOBRIN, op. cit. páx. 10: "Ó principio, os sindicatos opuxéronse firmemente a esta análise da crise económica, por consideraren este enfoque coma unha ameaza para a maior parte do progreso social. Pero ante a continua recesión, o desemprego crecente e a desindustrialización de sectores nos que contaran cunha gran inflación, o dito enfoque fíxose máis aberto, admitindo algúns sindicatos que a "flexibilidade controlada" podería servir para axudar á industria e ó sector de servizos a adaptarense ás novas necesidades productivas, a medida que poderosas forzas económicas e comerciais empezaban a presionar sobre os métodos de fabricación".

24 COLLER, "A empresa flexible", 1997, páx. 116

A flexibilidade pasa a se-la dimensión central na configuración das relacións laborais e a cortina de fondo sobre á que se observa o comportamento dos actores da relación laboral<sup>25</sup>, novas estratexias, que esixen unha flexibilidade interna, están a modificar a súa estrutura —cambios na organización laboral, na xornada de traballo e no rendemento laboral así como na evolución das tarefas profesionais e no sistema salarial— e unha flexibilidade interna. A flexibilidade externa refírese ós procesos de exteriorización productiva, a interna encerra catro áreas: A flexibilidade funcional coa polivalencia e mobilidade como instrumentos centrais, a numérica, a salarial e a que afecta ó proceso de traballo que é a que abarca a maior variedade de fórmulas flexibilizadoras. En consecuencia o denominador común do novo modelo de xestión da forza de traballo sería a flexibilidade<sup>26</sup>, convertíndose nun obxectivo cada día máis importante.

“A nivel de empresa o concepto de flexibilización designa o modo de adecuar o sistema productivo, a organización do traballo e os recursos humanos dispoñibles ás variacións da demanda en cantidade e calidade, así como á diversificación de produtos”<sup>27</sup>. As medidas de flexibilidade adoptadas polas empresas<sup>28</sup>, dunha maneira xeral son: Descentralización da produción, flexibilidade no uso da man de obra e innovación técnica. Sendo a flexibilidade no uso da man de obra a que nos interesa aquí, e dentro desta, aínda que a discusión se centrou fundamentalmente no tempo de traballo e a flexibilidade contractual, é a flexibilidade funcional o obxecto da nosa atención, é dicir, a flexibilidade no contido do traballo a realizar ou do posto a desempeñar, ou o que vén sendo o mesmo, a capacidade para asignar ós traballadores a distintas operacións ou a de asignar diversas operacións a un so traballador”. A flexibilidade funcional implica unha ampliación da competencia profesional, no dobre sentido de capacidade e responsabilidade o que insire no papel do traballador asalariado un certo grao de autonomía na toma de decisións, na execución das tarefas e funcións, e implica ademais a redución dos niveis xerárquicos ó tempo que unha reformulación dos métodos de comunicación e mando da xerarquía como tal<sup>29</sup>

25 *Ibidem*, páx. 44

26 PRIETO, “Cambios na xestión da man de obra; Interpretacións e crítica”, páx. 83/84: “Se se pensa, sen embargo, con tranquilidade no contido de cada unha das flexibilidades desde o punto de vista da xestión empresarial de forza de traballo, non pederá menos que concluírse que, malia a aparencia formal, o seu significado real é moi diverso... No da flexibilidade funcional as empresas poñen en marcha procedementos de mobilización productiva que, sendo “normativos”... van máis lonxe; non se limitan a mobilizar por medio de normas integradoras sen modificación ningunha da configuración organizativa previa, senón que levan consigo un redeseño organizativo co obxecto de que, no último termo, a mobilización dos asalariados sexa, cando menos tamén, expresamente automobilización (Crozier, 1989)”.

27 MARTÍN ARTILES, “Proceso de flexibilización e modelo de Relacións Laborais Posfordista”, *Revista de Sociología del Trabajo*, nº 15, p. 63.

Ademais o mesmo autor en “Flexibilidade e Relacións Laborais”, CES, 1995, páx. 46: “Non existe unha única definición de flexibilidade... unha das máis citadas é a de RALPH DAHRENDORF...” “...a capacidade dos individuos, na vida económica e en particular no mercado de traballo, de renunciar ós seus hábitos e adaptarse ás novas circunstancias”.

28 OCDE, 1987. Páx. 136, “Fronte á necesidade de adaptarse, as empresas teñen a facultade de actuar sobre o nº de traballadores... ou sobre as tarefas que lles son asignadas... a segunda opción é unha estratexia baseada no mercado de traballo interno: A man de obra é tratada de maneira máis homoxénea e as modificacións das cualificacións requiridas obtéñense fundamentalmente pola reciclaxe do persoal, a redefinición das tarefas e a reconversión dos traballadores”

29 PRIETO, *op. cit.* páx. 83

A flexibilidade funcional implica mobilidade funcional ante a necesidade de que os traballadores sexan intercambiabes, no só dentro das súas áreas habituais de traballo, senón no marco xeral da empresa, e, nalgúns casos, en relación con empresas subsidiarias. Pero hai unha tendencia tamén importante da redución do número de postos en parte como consecuencia da tendencia á simplificación dos mesmos<sup>30</sup>. Este conxunto materialízase en diferentes estratexias: eliminación da man de obra directa, subcontratación, polivalencia. A polivalencia denota unha situación na que os traballadores realizan unha gama de tarefas que recortan ou amplían os límites tradicionais das cualificacións e dos postos de traballo<sup>31</sup> o que pode ser un avance para o traballador a través da apertura dun campo importante de desenvolvemento profesional e persoal no caso de que os límites se amplíen.

Se antes (taylorismo-fordismo) estaban separados o pensamento e a execución das tarefas que facía do traballador un mero suxeito pasivo, sen iniciativa, sen opinión e sen decisión,<sup>32</sup> agora concéntranse nunha persoa da que se espera non só que as execute senón que sexa responsable de melloralas. Execución, mantemento, supervisión, busca de solucións e melloras son o conxunto de demandas que constitúen o perfil do traballador reclamado polas empresas modernas e que obriga á empresa que lle outorgue un espazo de poder onde poida exercita-la responsabilidade, a iniciativa, a solución de problemas. "O espazo de poder non debe confundirse coa "territorialidade" ou coa zona na que actúa o traballador profesional e que considera como territorio propio. "O espazo de poder" fai referencia a unha dimensión moito máis ampla e refírese ó outorgamento ó traballador de poder para tomar decisións e actuar utilizando a súa experiencia e a súa capacidade na solución de problemas"<sup>33</sup>.

En suma estamos ante un proceso de ampliación de tarefas denominado tamén por Herzberg "enriquecemento horizontal", que implican desempeñar un número maior de funcións opoñéndose á fragmentación do traballo en actividades parcelarias e repetitivas anteriores. O enriquecemento de tarefas diminúe a monotónia" porque o traballador ve que se lle suman actividades afíns que lle permiten unha certa mobilidade e unha ruptura cos movementos reiterativos"<sup>34</sup>. O enriquecemento tamén pode ser vertical que consiste nun redeseño das características e contido do traballo, o obxectivo deste é triple, por un lado que o traballador teña a oportunidade de realiza-las actividades de planificación e control que normalmente están reservadas ós postos directivos, e por outro lado que se responsabilice ó traballador dos seus propios resultados e, por último, que teña autonomía na determinación do ritmo e dos métodos de traballo<sup>35</sup>. Neste caso

30 SARRIES, "Novos modelos de organización industrial", 1994, páx. 113

31 CHILD, "Estratexias xerenciais, nova tecnoloxía e procesos de traballo", en CASTILLO (comp.), 1988, páx. 536

32CASTRO, "A participación obreira na empresa", páx. 71: "Nese esquema ríxido o traballador é un mero suxeito pasivo, sen iniciativa, sen opinión e sen decisión, dándose así o paradoxo que a mesma persoa que pode e debe decidir sobre os problemas máis graves e complexos na sociedade democrática na que vive, que elixe ós seus gobernantes e opina sobre a política económica e social do país, perde esas facultades dentro da empresa, onde deixa de ser un cidadán para pasar a ser unha mera máquina da engrenaxe empresarial".

33 SARRIES, "Novos modelos de organización industrial", 1994, pp. 114 e 115

34 SARRIES, "Socioloxía das relacións industriais na sociedade posmoderna", 1993

35 TEZANOS, "A democratización do traballo", 1987, pp. 101 e 102

non se trata, pois, de acumular tarefas similares como é o caso do enriquecemento horizontal, trátase de dar novas dimensións ás tarefas que se están realizando ou a posibilidade de realizar outras novas, en definitiva de poñer en práctica tódalas habilidades descritas máis arriba ás que hai que engadir as "habilidades sociais" que se refiren á "capacidade para comunicarse, expresarse, participar, ser tolerante", necesarias para integrarse en grupos de traballo e participar de forma activa nos mesmos, outro dos requirimentos das novas cuestións organizacionais<sup>36</sup>.

O obxectivo da flexibilidade funcional é, pois, a mobilidade funcional. Esta desde o punto de vista da "orixe" pode ser persoal cambio de traxectoria (profesional) ou por necesidades da organización (novos requirimentos); desde o punto de vista da "causa" pode ser excepcional (substitución) ou habitual (polivalencia); desde o punto de vista do "ámbito ó que afecta" pode ser a persoa (rotación) ou a organización (redeseño do traballo); desde o punto de vista do "contido das funcións" pode ser maior variedade, distinta ou menos variedade; pode ser superior, igual ou pode ser de adaptación sinxela, formación profesional específica ou reconversión inferior; desde o punto de vista da "formación" requirida pode ser de adaptación sinxela, formación profesional específica ou reconversión profesional<sup>37</sup>.

A conclusión inmediata de todo o exposto é que hoxe os postos de traballo atópanse fortemente involucrados nunha dinámica na que as condicións se modifican con gran rapidez, aspecto non carente de conflito<sup>38</sup> no ámbito empresarial.

Os problemas —tanto para empresarios como para traballadores— que xera a flexibilidade en xeral, e a funcional en particular, son problemas de inseguridade e incerteza fundamentalmente. Problemas habituais ante unha situación de cambio orixinado pola eliminación das rixidez e delimitacións estrictas das tarefas, características da organización científica do traballo, nas fronteiras das funcións e profesións, que permitan que un mesmo traballador sexa utilizado nunha serie de tarefas diferentes. Problemática que se antolla paradoxal ante o propio concepto de flexibilidade, que leva implícita unha connotación vantaxosa, polo menos para os actores con maior capacidade de decisión<sup>39</sup>.

36 Véxase SARRIES, op. cit., 1994, páx. 115

37 FERNÁNDEZ LUCIO, "Mobilidade funcional: novas cuestións(1)", News Letter, nº 6, outubro 96, páx. 5  
 ARGYRIS, "O individuo dentro da organización", 1979, páx. 346: "Cremos que a organización do futuro esforzase tamén por ensancha-los postos de traballo. O ensachamento non se limitará ás capacidades "prácticas" ou "motrices". Abarcará unha maior utilización das capacidades intelectuais e interpersoais do individuo. Sempre que sexa posible, redeseñarán os postos de traballo para que engloben unha responsabilidade por sectores significativos —cada vez maiores— do produto, e unha responsabilidade pola súa calidade. Se non é posible redeseñalos —ou en todo caso antes de facelo— haberá que amplia-los postos de traballo esixindo ós individuos que se preocupen pola saúde da organización... tal preocupación, para ser auténtica, terá que levarse á práctica a través de cambios efectivos na política e nas prácticas da organización".

38 Véxase COLLER, "Reaorganización productiva nos postos de traballo", en Sociología del Trabajo, nº 30, primavera de 1997, pp. 71-95

39 PRIETO, en Sociología del Trabajo, nº 16, outono de 1992, páx., 81: "Ó carácter proteico atribuído ó termo-concepto de flexibilidade únese unha segunda desvantaxe desde o punto de vista teórico— e que é unha vantaxe desde o punto de vista práctico dos actores con maior capacidade de decisión—: o seu carác-

É de sentido común pensar que a flexibilidade funcional debe resultar vantaxosa dalgún xeito tanto para empresarios como para traballadores. Para o empresario posto que del parte tal demanda<sup>40</sup>, aínda que esta obedeza a unha auténtica necesidade que sen dúbida vai ser orixe dunha complexa problemática que radica esencialmente na propia posta en práctica da mesma: problemas de xestión, obstáculos legais, resistencia dos sindicatos, etc. Para os traballadores no sentido de que a través da súa “boa disposición” a cambiar de postos e formarse para outros novos, gozan de perspectivas de emprego máis seguras dentro da súa empresa, e dun traballo máis estimulante e responsable<sup>41</sup>. Sen embargo, estas perspectivas non son reais para unha parte dos traballadores a pesar da súa “boa disposición”.

Pero a inseguridade e incerteza afecta, por razóns obvias e en maior ou menor medida, segundo ás súas condicións, ós traballadores, o que nos leva a poñer en práctica unha serie de estratexias de defensa ante un entorno e un futuro incertos, inseguros e móbiles. “Unha excepción son os/as traballadores temporais, os cales pola súa especial situación laboral levan a cabo unha estratexia de adaptación ás expectativas da dirección empresarial que dá lugar ó que Bilbao (1988) chama o “traballador socializado”<sup>42</sup>.

---

fer connotativo e implícitamente valorativo; nas nosas sociedades a flexibilidade, o comportamento flexible, é un valor positivo e a inflexibilidade, o comportamento inflexible, é un valor negativo”.

COLLER, “A empresa flexible”, 1997, páx 36: “... a idea de flexibilidade adoita levar aparelada a noción de rixidez... a palabra “rixidez” ten unha forte carga negativa mentras que a “flexibilidade” é considerada positiva: ser ríxido é malo, ser flexible é bo. O discurso dominante conseguiu equipara-la noción de flexibilidade coa de supervivencia e a de rixidez á de fracaso económico... a flexibilidade é presentada como conveniente e desexable porque permite a adaptación continuada. Desta maneira lexiífanse non só as políticas empresariais de flexibilización, senón tamén os seus efectos, sexan da natureza que sexan”

40 Para un repaso histórico español véxase ESTIVILL e DE LA HOZ, “Transición e crise: A complexidade das Relacións Laborais en España” en BAGLIONI e CROUCH (compos.), 1992, pp. 321-358. En páx. 355: “Recentemente, ante o crecemento do desemprego, púxose novamente de moda a “flexibilidade”, unha especie de encantamento máximo no que se cifran esperanzas extravagantes. Todos falan dela. O goberno espera conseguir resultados positivos, desde o punto de vista do emprego, cos novos regulamentos sobre algunhas formas de emprego (temporal, a tempo parcial, de aprendizaxe, etc.), coa liberalización do horario de apertura do comercio, coa xubilación anticipada e coas desgravacións fiscais ós novos postos de traballo. Ademais, facilitou a mobilidade xeográfica e a mobilidade funcional solicitadas polos empresarios, coa esperanza de que as persoas desprazadas ós distritos designados como obxectivos urxentes da reindustrialización poidan atopar un novo emprego... páx. 356: “Pola súa parte os empresarios, principais beneficiarios deste conxunto de medidas, manteñen que o despedimento é aínda difícil, que as indemnizacións por despedimento son aínda moi altas e que as contribucións á seguridade social son excesivas. En termos xerais as empresas aproveitaron esta maior flexibilidade para substituír ós traballadores permanentes por outros con contratos temporais... Pola súa parte, os sindicatos non son partidarios das medidas tendentes a aumenta-la flexibilidade. Están convencidos de que a lexislación recente é parcial, pois favorece unicamente ós empresarios, e que os acordos que asinaron tiveron poucos efectos visibles sobre o emprego”.

41 HYMAN, “Especialización flexible: ¿Milagre ou mito?, en HUMAN e STREECK (compos.), “Novas tecnoloxías e Relacións industriais”, páx. 73

42 COLLER, op. cit., pax. 116

BILBAO, en Socioloxía do Traballo, outono, 88, pp. 107-127: “...A descentralización productiva creou o espacio material sobre o que se distribuiu o traballador socializado... O traballador socializado subordinábase ó proceso de produción interiorizando integramente tódalas súas determinacións... a interiorización produce a complicidade do suxeito... O traballador asume como unha sorte de imperativo categórico a discipli-

Como afirma Hyman, “formular especialización flexible como unha fórmula potencial para o éxito colectivo universal é pretender unha economía na que non existan perdedores, só gañadores”<sup>43</sup>. Moitos autores están de acordo en que a flexibilidade funcional afecta ós traballadores básicos ou centrais mentres que a flexibilidade numérica afectaría ós traballadores periféricos, un signo máis da dicotomía entre traballadores centrais e periféricos<sup>44</sup>. Binomios que outra vez máis reflicten as desigualdades que tamén orixina a flexibilización, reflectidas claramente no texto de Wolfgang Lecher recollido por Gorz: “As empresas practican unha estratexia da flexibilización en dous planos á vez: o núcleo estable do persoal pertencente á firma debe ter unha flexibilidade funcional; a man de obra periférica, pola súa parte, debe presentar unha flexibilidade numérica. Dito doutra maneira, “ó redor dun núcleo de traballadores estables, que presentan un amplo abano de cualificacións, fluctúa unha man de obra periférica con cualificacións menores e máis limitadas, sometida ós azares da conxuntura”.

O núcleo estable debe, a cambio da seguridade no emprego, aceptar a mobilidade profesional tanto a curto prazo (cambios de postos, ampliación das competencias) como a longo prazo (reciclae, modificación de plan de carreira). A súa cualificación é esencialmente unha cualificación da casa que a firma garante, completa e amplía permanentemente mediante a formación interna. A empresa depende estreitamente, pois, do persoal que ela formou, e á inversa.

A man de obra periférica componse de dúas capas: a primeira está empregada a título permanente para traballos de oficina, de vixilancia, de mantemento e de probas das instalacións pero non posúe cualificacións de peso e pode ser renovada, completada ou substituída a vontade mediante o recrutamento de parados. De aí a existencia dunha segunda capa de traballadores periféricos, empregada a título precario e a miúdo, a tempo parcial cando a conxuntura o esixe. Aumentando e diminuíndo a vontade a proporción dos traballadores interinos, temporais e a tempo parcial, a empresa pode axustar de xeito óptimo os seus efectivos ás fluctuacións do mercado. A existencia dunha canteira practicamente inesgotable de parados dálle a posibilidade de facelo.

---

na do proceso de traballo. Xa non é o traballador hostil, ó que hai que disciplinar exteriormente, senón pola contra é o individuo conscientemente autodisciplinado... este segmento socializado vaise configurando como a punta de lanza dunha nova forma de regulación das relacións laborais. É un mercado completamente transparente no que se cumpren tres condicións: 1) a completa mobilidade da forza de traballo; 2) vinculación do salario á produtividade; 3) descentralización sectorial e territorial da negociación colectiva. Neste segmento a mobilidade xeográfica obtense automaticamente mediante a temporalidade do contrato. A mobilidade funcional non é tampouco un obstáculo, mais aínda se se ten en conta que a reclasificación á baixa é un feito usual”.

43 HYMAN, en “Novas tecnoloxías e Relacións industriais”, 1993, páx. 72

44 HYMAN, en “Novas tecnoloxías e relacións industriais”, 1993, páx. 77: “...A flexibilidade implica pois, unha intensa segmentación dentro da man de obra, entre os relativamente protexidos e avantaxados e os vulnerables e oprimidos. Para estes últimos, como remarcou o European Trade Union Institute (1985:2-3), a flexibilidade significa normalmente “recorte dos salarios reais, recorte sobre todo dos salarios máis baixos; acabar cos procesos de negociación a nivel nacional; abolir a lexislación sobre o emprego; facilitar o despedimento, elevar a inseguridade no posto; atacar os sistemas de seguridade social e desmantela-la protección en canto a seguridade e hixiene e medioambiental”. E poderíamos engadir, obstruí-la organización sindical e a acción colectiva. O estatus periférico é, por suposto, un reflexo e reforzo doutras divisións sociais: de xénero, de orixe étnico, de idade e educación”.

A man de obra externa, por último, inclúe tanto profesionais moi cualificados (informáticos, expertos en contabilidade) como persoal sen cualificación especial (servicios de limpeza, de transporte, de restauración, etc.) e a man de obra fluctuante, ocasional, de numerosos subcontratantes<sup>45</sup>. Dito doutro xeito, “ó redor dun núcleo de traballadores estables, que presentan un amplo abano de cualificacións, fluctúa unha man de obra periférica con cualificacións menores e máis limitadas, sometida ós azares da conxuntura”.

A precariedade laboral que marca a moitos traballadores é manifesta e irrefutable, sen embargo ¿cal é a actitude dos outros que están nunha situación laboral de seguridade e demais condicións favorables? A demanda dunha maior flexibilidade laboral xustificada nunha serie de vantaxes como a redución de custos, aumento da produtividade e a concorrencia, a mellora do servicio ó cliente, maior capacidade da empresa para contratar etc., é algo indiscutible nos discursos patronais, pero certamente a devandita demanda está presente ademais en determinados grupos de traballadores nos que se supón unhas mellores condicións laborais, ou unhas necesidades novas implícitas na propia flexibilidade, tales como o cambio dos comportamentos familiares, a valoración do tempo de ocio, o interese pola formación á marxe da actividade productiva e o incremento do nivel da renda, que ten como finalidade un maior grao de benestar. “Estas demandas incrementanse naqueles grupos laborais nos que existen carreiras ben definidas que esixen do individuo unha dedicación plena a súa actividade profesional. Nestes casos a existencia de empregos flexibles e a miúdo precarios que solucionen os mil e un problemas de xestión doméstica ou da propia actividade profesional son importantes: “canguros”, persoal de limpeza, tradutores, recadeiros, etc. É importante destacar que estes grupos non só perciben con maior forza a necesidade dun traballo flexible que satisfaga as súas necesidades, senón que o seu maior acceso ós medios de comunicación social permíttelles presenta-los seus intereses particulares como intereses xerais da sociedade. Como norma xeral podemos suxerir que canto maiores sexan as desigualdades de renda e de configuración laboral, maiores serán a esixencias dos grupos mellor situados de actividades flexibles, deseñadas á satisfacción das súas necesidades particulares e ó correcto funcionamento do seu particular mundo laboral”<sup>46</sup>.

En definitiva, a empresa ademais da flexibilidade funcional dos traballadores estables, que tamén están sometidos á mobilidade pola redución do período de vida laboral<sup>47</sup>, necesita da flexibilidade numérica, non só para a exclusión de asalariados, senón tamén para dispoñer dunha reserva de man de obra temporal á que se pode acudir en función dos imperativos do proceso de traballo. A posibilidade de recorrer a ela garante a adecuación entre as necesidades da produción e a mobilización da propia man de obra<sup>48</sup> que orixina o que Mingione denomina “fragmentos de traballo”: “a industrialización flexible abre un sector de oportunidades e demanda de emprego que poden describirse como “fragmentos de traballo”, máis ou menos eventuais, a tempo parcial, para un período determinado, de intensidade diferente e con remuneracións variables”<sup>49</sup>.

45 Gorz, “Metamorfose do traballo”, pág. 94

46 RECIO, “Flexibilidade, eficiencia e desigualdade” en Sociología del Trabajo, nº 4, outono/88, pág. 100

47 CASTELLS, op. cit., pág. 341

48 LINHART, “Crise e traballo”, en CASTILLO (comp.), “A automación e o futuro do traballo”, pág. 504

49 RECIO, “Flexibilidade, eficiencia e desigualdade”, en Sociología del Trabajo, nº 4, outono - 88, pág. 100



#### IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E MOBILIDADE

As transformacións na organización do traballo e a necesidade dunha maior flexibilidade nas tarefas obrigan a unha reformulación do sistema de clasificación das mesmas que teñen a súa orixe na división do traballo, “división que, en termos organizativos clasifica no sentido literal do termo, é dicir, que diferencia clases de tarefas (segundo que requiran máis ou menos esforzo, coñecementos, experiencias, habilidades, responsabilidades) pero que tamén clasifica ás persoas en relación con esa ordenación de tarefas<sup>50</sup>. Converténdose así nun sistema de status socioprofesional en tanto en canto a posición que se ocupa no sistema de clasificación laboral aparece, como xa se apuntou, xerarquizada en termos de recursos, poder e privilexios que adoitan trasladarse á propia estratificación social. Por isto non é de estrañar que “unha parte moi importante dos esforzos individuais estratéxicos dos traballadores ó longo da vida laboral —ou das súas propias familias antes que a vida laboral comece— emprégase en conseguir unha mellor posición no sistema de clasificación laboral. Esforzos que se encontran en adquisición de novas capacidades a través da formación, pero tamén en presións para obter canles máis axeitadas de mobilidade ou promoción”<sup>51</sup>.

Faise necesario, en consecuencia, que a clasificación profesional sexa explícita e transparente para facilita-lo axuste da oferta de traballo á demanda de emprego existente ou previsible e ademais este axuste débese poder producir con axilidade, o que se traducirá na posibilidade real da mobilidade, ou o que é o mesmo, na posibilidade de poder iniciar, manter e desenvolver unha carreira profesional<sup>52</sup>.

En España, sen embargo, as novas formas de organización do traballo provocaron un forte desaxuste na clasificación<sup>53</sup>, desaxuste, que se plasma na distancia cada vez maior entre o contido real do traballo e o que designan as categorías formais; porque en moitos casos as categorías seguen a se-las que se estableceron hai xa dúas décadas ou máis, aínda que gran parte delas sufriran retoques e axustes. Esta é unha das cuestións que máis preocupan ós interlocutores sociais, pois tanto maior será o desaxuste canto máis se atrase a posta ó día de ditas categorías. As características da produción que requiren un alto grao de flexibilidade e mobilidade se encontran cun sistema de clasificación obsoleto imposible de encaixar con estas novas demandas por isto faise necesario que os actores sociais interveñan dun xeito directo nese proceso de reclasificación<sup>54</sup>.

50 MIGUÉLEZ, “Clasificación, mobilidade e relacións laborais”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, pax. 8.

51 *Ibidem*, páx. 10

52 MORENO PIÑERO e PARRA ABAD, “Clasificación profesional e mobilidade” en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, páx. 169.

53 Para os tipos de clasificación véxase PRIETO, “O lugar da clasificación profesional nas relacións de traballo asalariado”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, páx. 34.

54 MIGUÉLEZ, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 21/22, páx. 9: “Se entendemo-la clasificación e a mobilidade como fortemente relacionadas coas relacións sociais no traballo, polo tanto coas estratexias sociais de empresarios, sindicatos, direccións de persoal, comités, etc., podemos pensar que nun período de cambios profundos nas formas de clasificación e na mobilidade, aquelas estratexias están sendo moi importantes. En efecto, os actores sociais terán que propoñer, negociar, presionar, pero tamén estudar, cargarse de razóns, lexítima-las súas actuacións”.



“Interesa encontrar conceptos clasificatorios, non immobilizantes, que permitan establecer correlacións significativas entre perfís profesionais e titulacións ou diplomas, facilitando a mobilidade externa e interna<sup>55</sup>”.

Por isto, para a clasificación hai que ter en conta dous conceptos fundamentais e intrinsecamente relacionados, incluso ás veces indiferenciados: Formación e Cualificación. ¿Entendemos ambos conceptos como sinónimos, ou cualificación abarca á de formación? “Todos os sociólogos están de acordo en pensar que a cualificación non é unha definición técnica da calidade dun traballo, que non é unha “simple característica (unha etiqueta que indique a calidade)”, senón “unha relación entre certas operacións técnicas e a estimación do seu valor social<sup>56</sup>”.

“Un dos grandes desafíos que as novas tecnoloxías presentan ó mundo do traballo é o do nivel educativo dos traballadores, pero non nos termos xa superados da formación profesional tradicional senón nos novos termos dun alto nivel de educación para todo o mundo, que faga susceptibles ós traballadores de asumir unha pluralidade de funcións<sup>57</sup>, de exercer-la súa capacidade de decisión e de ser quen de adaptarse ós extraordinarios cambios tecnolóxicos que vanse producir aínda ó longo da súa vida laboral<sup>58</sup>”.

A introducción dunha nova máquina nunha cadea de montaxe, eliminará a tarefa do obreiro, e este debe realizar outras onde se necesita a intervención humana, o que suporía en último termo unha recualificación do seu traballo<sup>59</sup>, é dicir, móvese ó traballador entre distintos postos de traballo que necesitan unha nova cualificación, non necesariamente unha cualificación máis alta<sup>60</sup>.

55 MORENO PIÑERO e PARRA ABAD, op. Cit., páx. 171.

56 MARUANI, “A cualificación, unha construción social sexuada”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, setembro-décembro, 93, nº 21-22, páx. 41.

57 HOMS et alt. “Cambios nas empresas e requirimentos de cualificación en España”, en Sociología del Trabajo, inverno 87/88, páx. 109: “Nalgunhas ocasións, a polivalencia significa incrementos de cualificación por incorporación de novos saberes máis complexos, e outras é unha simple xustaposición de cualificacións dun mesmo nivel de complexidade”.

58 ZALDÍVAR e CASTELLS, “España fin de século”, 1992, páx. 198.

59 *Ibidem*, páx. 195.

60 HOMS et alt, op. Cit., páx. 112.: “...Hai que ter en conta que, no primeiro momento da introducción dun novo requirimento de cualificación, a empresa escolle aquelas persoas máis cualificadas, aínda que logo non faga falla un nivel tan alto de cualificación, xa que quere asegura-la capacidade para facer fronte ás imprevisións e inexperiencias da novidade, e a capacidade de reaccionar e de adaptarse ás novas situacións. Unha vez conocida e rodada a nova cualificación do posto, pasan a desenvolverlo persoas con niveis máis baixos de cualificación persoal.

Esa perspectiva dinámica das cualificacións situadas na súa evolución temporal condúcenos a distinguir unha cualificación nova dunha cualificación máis alta. Moi a miúdo confúndense ambas e soe catalogarse toda nova cualificación como un proceso de sobrecualificación. Os procesos de recualificación non implican necesariamente que se deba dar un incremento do nivel ou grao de cualificación, senón que se trata dun proceso de adquisición doutra cualificación. Neste sentido, recualificación significaría volver a cualificar”.

Existen tamén diversos estudos en torno á Formación-Cualificación que intentan dar solución ó desaxuste mencionado entre o contido real do traballo e o das categorías formais. O argumento máis manexado como punto central do funcionamento do mercado de traballo é que o desenvolvemento tecnolóxico e a evolución das estruturas económicas necesitan unha man de obra cada vez MÁIS FORMADA non só para acceder ó mundo laboral, senón para MOVESE dentro del<sup>61</sup>, non en van as sociedades europeas teñen como un dos grandes eixes da súa política social-económica o desenvolvemento do sistema educativo a partires de criterios de equidade pública e de incremento da eficiencia do país no seu conxunto.

A esencia da democracia social consiste en ofrecer igualdade de oportunidades ós individuos na competición por e no mercado laboral, e isto conséguese basicamente mediante o desenvolvemento das posibilidades de educación. A consecuencia máis inmediata é o aumento de centros formativos, o crecemento espectacular da demanda de educación, as inversións en formación profesional e o desenvolvemento da formación ocupacional. Este fenómeno, que tivo unha forte repercusión no comportamento da poboación, ten unha especial relevancia nos países cun atraso no nivel de educación da poboación e cun forte crecemento económico como é o caso de España, onde o salto educativo da poboación é enorme. "Os individuos e as familias confiaron na educación como un camiño que consideran acertado para o ascenso social<sup>62</sup>.

Se limitámo-lo concepto de cualificación ó de formación ou educación formal ou regrada, é esta limitación a todas luces insuficiente para axudar a resolver os problemas do emprego en xeral e o da mobilidade en particular. O desemprego, a contratación

---

61 HOMS, en *Las relaciones Laborales en España, 1995*, páx. 125: En canto á formación inicial esixida polas empresas nas súas políticas de contratación de novo persoal: Forte demanda de titulados de formación profesional de segundo grao como requisito mínimo para cubri-los postos de operarios cualificados nas grandes empresas industriais. Estes titulados son os que substitúen ós operarios que sen titulación ningunha, foron ocupando os postos de traballo cualificados despois dun longo proceso de aprendizaxe experimental... Existe tamén unha demanda crecente dun perfil formativo... É dicir, dous anos de especialización profesional a partires dun nivel de educación xeral correspondente ó BUP. Esta demanda corresponde tanto a empregos técnicos industriais como de servicios, para todos aqueles postos de superespecialización ou que configuren o primeiro eslabón de responsabilidade e mando intermedio na empresa... Para cubrir estes postos, as empresas recorren ou ben a procesos formativos a partires de titulados de BUP ou Formación Profesional de segundo grao, ou ben contratando estudantes de primeiros cursos universitarios... A Contratación de universitarios con titulación ou sen, con dous, tres ou catro anos de estudos universitarios, para ocupa-los postos de traballo que esixen capacidade de responsabilidade, negociación e mando na empresa... Esa demanda foi observada especialmente nas empresas sometidas a unha forte e rápida expansión que necesitan preparar en moi pouco tempo ó seu persoal directivo intermedio... Neste caso as empresas valoran moi positivamente a capacidade de adaptación e de aprendizaxe dos universitarios sexa cal sexa a súa especialidade. De confirmarse esa demanda isto suporía unha importante ampliación do abano de postos de traballo cubertos por universitarios, que non poden ser cualificados como subemprego, xa que tanto polo seu estatus coma polo seu salario, forman parte do nivel directivo intermedio da empresa... Por último, a demanda crecente de titulados universitarios superiores nas especialidades técnicas e de xestión. A escasez destes titulados universitarios no mercado de traballo incrementou a súa cotización...".

62 HOMS, "A formación dos traballadores: ¿A máis formación, maior cualificación?" En MIGUÉLEZ e PRIETO (dir. e coords.), "As relacións de emprego en España", páx. 167.

temporal, a forte rotación no traballo e a precariedade do mesmo comportou unha perda de "valor de cambio" das certificacións escolares. A desvalorización das certificacións académicas corre paralela coas transformacións do mercado de traballo, coa temporalidade e a precariedade na ocupación<sup>63</sup>.

Non se pode afirmar que a formación asegura hoxe un posto de traballo ou unha mobilidade ascendente, a realidade limítanos enormemente esta aseveración; de todos son coñecidos os datos que poñen de manifesto a grande poboación de xoves con estudos superiores que non teñen acceso ó mundo laboral ou que viven longos períodos de paro, que desempeñan un traballo que nada ten que ver co seu nivel de estudos, así como unha porcentaxe inxente de titulados estancados nunha mesma situación laboral durante anos.

Pero ó lado destas situacións, existen outras claramente positivas nesa mesma relación educación-formación e emprego, ou o que é o mesmo, que a maior nivel de formación maiores posibilidades de atopar un emprego e maiores posibilidades de melloras condicións laborais dos individuos.

Esta disparidade de situacións lévanos a preguntarnos cal é a formación axeitada para que non se produzan os aspectos negativos apuntados, ou polo menos os faga menos acusados.

É necesario recordar en primeiro lugar que "a formación non é soamente unha calidade individual das persoas ou destas en canto forza de traballo, a formación é tamén un "fenómeno social" e como tal, na súa relación co traballo, está suxeita ó vaivén dos contrastes sociais como calquera outro fenómeno desa índole<sup>64</sup>, por isto a relación FORMACIÓN-DESENVOLVIMENTO PROFESIONAL debe ir acompañada de reorientacións dos sistemas formativos para axeitarse ás necesidades das distintas sociedades. A formación que se dá nas aulas e nos cursiños formais, tanto no período da vida máis propiamente educativo, como aquela que se recibe en relación co traballo, sexa formal ou sexa informal, ten que ver con formas sociais. Con visións do mundo, co papel que se atribúe á produción e ó traballo, coa explicación que se dá da división do mesmo, coas teorías que explican a realidade, coas tecnoloxías a través das que se intervéñ sobre a materia e se organiza a actividade. Todo isto é unha referencia a intereses, formas de vida, culturas de clase, cultura dominante e formas de rexeitamento da mesma". É a empresa a que deseña a profesión e a relaciona con outras da mesma empresa, isto é, clasifícaa. A sociedade externa recolle isto e plásmao en sistemas de formación explícitos ou informais<sup>65</sup>".

Na actualidade cunha abundancia de individuos titulados, a formación deixa de ser un feito diferenciador e distintivo dunha man de obra e pasa a ser un requisito necesario para a utilización da forza de traballo. A concorrencia das empresas deixa de asociarse directamente coa formación e relacionase máis directamente coa capacidade dos individuos de mobiliza-las súas capacidades innatas ou adquiridas para a resolución

---

63 AA.VV., "¿Serve a formación para o emprego?", 2000

64 LOPE et al., "Perspectivas de análise primeiros resultados dunha investigación sobre a relación entre formación e emprego", Reis, nº 77-78, 1997, páx. 285.

65 AA.VV., op., cit., páx. 11.

dos problemas que a actividade profesional require. É dicir, requírense individuos competentes, a formación supónselles<sup>66</sup>.

Ante todo isto faise obrigado facer dúas matizacións fundamentais sobre o concepto de formación: A primeira, formación non é só a adquisición de certos contidos pautados e predeterminados senón un cúmulo de coñecementos, experiencias, relacións e actitudes; a segunda, sobre a formación pódense exercer “estratexias” individuais e colectivas, que permiten beneficiarse a uns máis que a outros, e ofrecen a posibilidade de utilizala de diversas maneiras<sup>67</sup>.

Nesta liña sitúanse as investigacións levadas a cabo por Andreu Lope, Carlos Lozares e Faustino Miguélez sobre a relación entre formación e emprego, ó reformula-lo concepto de formación e propoñer nel catro dimensións: A dimensión Curricular, regrada ou non, que se vincula a outros recursos formativos que proceden da socialización, da traxectoria profesional ou de aspectos biográficos; a dimensión Relacional, que implica capacidade para relacionarse con outros e facilita xogar diversos papeis, e a dimensión Comportamental, que supón disposicións fronte ó traballo, a forma de traballar etc.<sup>68</sup> As dimensións relacional e comportamental están en directa consonancia co xurdimento en moitas empresas de criterios cualificacionais prácticos novidosos coma o das habilidades comportamentais e comunicativas para a mobilidade ascendente dun traballador.

Parece polo tanto razoable admitir que o concepto de formación foise ampliando tanto para axeitarse ás esixencias do mercado laboral, que a unión da formación regrada e a formación adquirida a través doutros medios de socialización, é o contido que encerra o concepto de cualificación. Por exemplo, ¿se un traballador que leve un número considerable de anos nunha empresa, independentemente do sector, se a súa formación regrada é a elemental chamariámoslle un traballador pouco cualificado?, posiblemente si, se non temos en conta a outra formación que adquiriu ó longo dos anos e que posiblemente o sitúe en superioridade de coñecementos respecto doutros traballadores que o único que aportan é a formación regrada. ¿Sería a carencia desa formación regrada óbice para unha mobilidade funcional ascendente, aínda que o contido real do posto non a esixise dun xeito formal? (Existen teorías claramente deterministas en canto ó papel da formación regrada na mobilidade da forza de traballo e o acceso ó emprego). Precisamente un mecanismo empregado nas empresas é a adaptación directa do traballador<sup>69</sup>, é dicir, colocando ó traballador é unha nova situación e acadando que, coa súa experiencia, sexa capaz de desempeñar a nova tarefa. Todo o dito obriga facer referencia ás expresións “formación para o emprego” e “formación no emprego”, coas que non tódolos autores están de acordo. Para isto remítome a unha das máis recentes investigacións xa ditas anteriormente<sup>70</sup>. A formación “para o emprego refírese á necesaria para aquelas persoas que desexan atopar un posto de traballo; a formación “no emprego” é a necesaria para a mobilidade do traballador ou tamén, dadas as condicións, para manter un posto de traballo.

66 HOMS, op. Cit., páx. 185 e 186.

67 AA.VV., op. Cit., páx. 10.

68 LOPE, et alt, op. Cit., páx. 287.

69 HOMS et alt., Op.cita., páx. 113

70 AA.VV., op.cita., pp. 17-19

As investigacións ditas sen negar a importancia desta formación, defenden a existencia doutras formas de acceso e mobilidade tales como as redes sociais de parentesco, amizade e veciñanza, en particular para o tramo de mercado de traballo secundario, de onde a esixencia de formación é elemental, o que explicará que mozos con fracaso escolar ou estudos primarios inacabados acceda a un posto de traballo gracias a esas redes sociais, resaltando tamén na “formación no emprego” a importancia dos saberes adquiridos dentro e fora do sistema educativo, queremos dicir xeitos de comportamento, actitudes, experiencias etc. obtidas tanto dentro do ámbito do traballo como noutras esferas sociais.

Metémonos polo tanto de cheo no terreo da CUALIFICACIÓN: dende o punto de vista da socioloxía “a cualificación non é unha definición técnica da calidade dun traballo, senón unha relación entre certas operacións técnica e a estimación do seu valor social, e é precisamente o valor social do traballo, o lugar de onde se suscitan os interrogantes. A cualificación é, polo tanto, unha construción social”<sup>71</sup>.

“A cualificación, ó vincularse ó funcionamento dos mecanismos de produción, debe considera-las relacións entre as persoa e os equipos e as máquinas, pero tamén as que se establecen entre os que interveñen no proceso de traballo, por isto non pode analizarse como un fenómeno estático, senón como un fenómeno social dinámico”<sup>72</sup>. Este carácter dinámico fai que o fenómeno da innovación tecnolóxica transforme este concepto”. O desenvolvemento tecnolóxico fai que a masa de tarefas humanas cambie e con esta as esixencias sobre o contido e o peso de compoñentes de cualificación, ó mesmo tempo aumenta as marxes de organización do traballo da que depende finalmente a configuración das cualificacións profesionais”<sup>73</sup>.

En canto á incidencia da innovación tecnolóxica sobre a cualificación, existen estudos empíricos que ofrecen dous puntos de vista rotundamente distintos: Os “pesimistas” para os que as novas tecnoloxías traen un gran proceso de “descualificación” que se apreciará fundamentalmente no colectivo de asalariados que desempeñan oficios tradicionais e a súa xustificación estaría en que os coñecementos, adquiridos por medio da experiencia neste colectivo, se volvesen obsoletos ante as esixencias da innovación tecnolóxica.

---

71 CASTILLO e SANTOS, “A cualificación do traballo e os distritos industriais”, pág.51: “Que a cualificación é un concepto “socialmente construído” é sentido común científico... outra cousa é que se entenda, e ata donde deba chegar esa construción social, en que medida o propio concepto sexa un produto conxunto de cada específica sociedade; se esa “sociedade” é a configurada por cada Estado nacional, remite ás rexións, ou incluso á sociedade local nun sentido máis próximo ó propio tecido productivo. Se a cualificación é socialmente construída cando as análises remitense, especialmente, á gran empresa, obviamente, nos sistemas de empresas, formados por moitas pequenas empresas (e tamén grandes), dispersas nun territorio, e, polo tanto (máis) abertas á influencia “externa” e institucional, esta construción social aparecerá e manifestarase, resaltarán con maior claridade”.

72 LOPE PEÑA, 1996

73 KÖLER, “Cambios tecnolóxicos e cambios organizativos nas cualificacións profesionais. Un debate entre o aburrimiento e o desafío total”, Revista de Economía e Socioloxía do traballo, setembro-dembro-93, pág.29

Por outra lado están os “positivos” que defenden a recualificación para os sectores clave da industria, en medio situaranse aquelas posicións que manteñen o seu nivel de cualificación.

No marco da xestión dos recursos humanos prodúcese tamén unha polarización: Os “gañadores” ou máis beneficiados polo proceso tecnolóxico e de recualificación que son os directivos, técnicos, mandos intermedios, profesións cualificadas e departamentos comerciais, os que tenden a ser xestionados en termos pro-organizativos e na lóxica de mercados internos de traballo. En cambio, os “perdedores” son os operarios de planta, de menor nivel de cualificación regrada<sup>74</sup>.

Esta situación reflíctese directamente na mobilidade: Ós “perdedores” téndeselle a esixir mobilidade horizontal e polivalencia, así como adestramento puntual que non recualificación profesional, tamén tenden a ser xestionados en termos de mercados externos de traballo. Consecuentemente recualifícanse os xa cualificados e con formación regrada, do que se deduce os que son os mais beneficiados en termos de promoción interna e mobilidade vertical<sup>75</sup>.

Por alusión, débese aclarar, como se deduce facilmente, que o denominado mercado externo ou ocupacional e o interno responden a un dos dous supostos tipo de mobilidade: a externa, é dicir, aquela ligada á incorporación ó mundo laboral e ó cambio de empresa, e a interna na que o acento sitúase na promoción e na mobilidade funcional. O modelo de mercado externo caracterízase polo acceso ó traballo a través dun título ou diploma oficial, o que require unha estandarización dos títulos paralela á dos postos de traballo existentes no mundo laboral. As consecuencias son a facilidade á mobilidade interempresarial, pero dificulta a mobilidade interna na empresa, xa que é moi difícil a promoción para os que non teñen o diploma adecuado, e dificulta tamén, pola súa rixidez, o axuste dos cadros de persoal ós requirimentos de polivalencia.

74 MARTÍN ARTILES, “Organización do traballo e novas formas de xestión laboral”, en MIGUELEZ y PRIETO (dir. E Coords.), 1999, páx.88

75 CASTELLS en “A era da información”, páx. 306: “...a nova tecnoloxía da información está redefinindo os procesos laborais e ós traballadores e, polo tanto, o emprego e a estrutura ocupacional. Mentras está mellorando a preparación para unha cantidade considerable de postos de traballo e as veces os salarios e as condicións laborais nos sectores mais dinámicos, outra gran cantidade está desaparecendo pola automatización tanto na fabricación como nos servizos. Plo xeral, soen ser postos que non teñen a cualificación suficiente para escapar á automatización, pero que son o bastante caros como para merece-la inversión na tecnoloxía necesaria para reemplazalos. O aumento da preparación educativa, xa sexa xeral ou especializada, requirido nos postos recualificados da estrutura ocupacional SEGREGA aínda máis á man de obra en virtude da ocupación...”, MONTERO LLERANDI, en “Apuntes sobre cambios no traballo e desigualdade “ 1998, páx.: “A dualización da estrutura ocupacional, un fenómeno que xa estase producindo, considérase como unha das tendencias máis importantes na sociedade española de empregos intermedios e un aumento dos empregos de baixa e alta calidade, xenera un considerable grado de incertidume. Os que cren que nos se producirá un aumento da complexidade dos procesos productivos e a mellor formación profesional empuxen as ocupacións de cualificación intermedia. Pola contra, os que opinan que se reducirá o número de empregos intermedios apoiase na certeza de que as reformas laborais, as novas tecnoloxías e a terciarización das economías apuntan hacia a dualización”.

No modelo de mercado interno, a mobilidade prodúcese fundamentalmente dentro da empresa, xa que a política de Recursos Humanos que estas normalmente desenvolven tende a cubri-los postos de traballo cos propios traballadores, o que se traduce en oportunidades de promoción que non se dan no modelo anterior. A clasificación profesional neste modelo non se atén necesariamente a estandarizacións correlativas cos títulos ou diplomas, se ben facilita teoricamente o axuste das categorías internas ás necesidades da empresa. Neste modelo de mercado a formación inicial adquirese, polo xeral, en centros de Formación Profesional, aínda que o recoñecemento social e laboral segue sendo unha materia pendente malia os esforzos por parte das Administracións Públicas. Polo contrario é un modelo máis aberto á formación continua que o externo, pois conta con ela para apoiar-la promoción e a mobilidade interna<sup>76</sup>.

Así mesmo Castells subliña a importancia dunha capacidade xeral educativa de cultura xeral, unha capacidade de asociación, de saber cales son as cualificacións que necesita un traballador para as tarefas que ten que facer, onde buscalas, como aprendelas e como aplicarlas. De aí que faga unha clara distinción entre o que chama "traballo auto-programable" e "traballo xenérico". O traballo autoprogramable é o que desenvolve aquel traballador que ten unha capacidade instalada nel de poder redefinir as súas capacidades conforme vai cambiando a tecnoloxía e conforme cambia a un novo posto de traballo. O traballo xenérico é o das persoas que simplemente teñen as súas capacidades humanas cun nivel de educación máis ou menos básico e que por esta razón está limitado a recibir instrución e executar ordes<sup>77</sup>.

## V. MOBILIDADE E XÉNERO

En liñas xerais, as novas formas de organización do traballo deberían abrir novas posibilidades ó emprego feminino: a flexibilidade pode facilitar-la incorporación das mulleres con responsabilidades familiares ó mundo do traballo, facer máis fácil a compatibilidade cos estudos, a mobilidade funcional podería favorecer-lo desenvolvemento das capacidades da muller, a redución do esforzo físico pola introducción de novas tecnoloxías favorece o emprego de mulleres en condicións de igualdade cos homes

76 MORENO PIÑERO y PARRA ABAD, op.cit., pp169 e 170

Mercados, ademais en RECIO, en "As relacións Laborais en España", páx. 98: "A vida laboral dos traballadores vén marcada polo mercado específico no que se ubican, xa que este determina as súas posibilidades de mobilidade e as condicións de traballo (salario, estabilidade no emprego, carreira profesional, ambiente de traballo, etc.). O paso dun mercado a outro só pode realizarse cumprindo as condicións que determinan os "portos de entrada" específicos de cada un deles.

Algúns autores destacan a existencia de tres grandes mercados: O primario superior (específico dos empregos profesionais moi cualificados e caracterizado pr unha enorme mobilidade labora como mecanismo de promoción individual), o primario inferior (característico dos empregos da industria e os servicios, de cualificación media e a maioría dos postos de traballo cubrense por promoción interna nas empresas, accediéndose a elas por un número limitado de puntos), e secundario (caracterizado por empregos inestables, mal considerados e de baixa retribución; a enorme mobilidade entre empresas non constitúe aquí motivo de promoción, senón a forma normal de "estar" no mercado".

77 CASTELLS e ESPING, "A transformación do traballo", 1999, páx.33



e a súa incorporación a postos tradicionalmente reservados a eles<sup>78</sup>. Sen embargo estas posibilidades non están materializándose alomenos ó ritmo esperado.

Se un dos trazos mais característicos dos mercados de traballo dos países desenvolvidos na segunda metade do século XX, e aínda mais nas dúas últimas décadas, é a incorporación das mulleres á poboación activa e ó emprego remunerado<sup>79</sup>, e outro risco non menos característico é o das significativas diferencas, que se convierten en claras desigualdades, entre o colectivo masculino e feminino dentro dos mercados. Desigualdade, dualización, dicotomía, son tamén os termos mais empregados e mellor representados cando falamos de xénero. No caso de España confírmanse os dous trazos: a relación entre os xéneros cambiou, cambio que ten unha das súas fontes principais na maior incorporación da muller ó mercado laboral, pero os datos sobre a presenza da muller no mundo laboral denuncian a distancia do noso país respecto dos que conforman o entorno cultural<sup>80</sup>. A nova tecnoloxía provoca certamente unha conmoción no lugar de traballo, unha redefinición dos postos de traballo e das fronteiras entre eles, e un movemento de traballadores, homes e mulleres, cara a dentro e para fóra do mercado de traballo e entre os diferentes tipos de traballo... En termos de sexo, sen embargo, cando a situación volve á normalidade despois da revolución tecnolóxica, pódese ver como restablécese o antigo modelo masculino-feminino<sup>81</sup>. "O impacto das novas tecnoloxías é diferente para homes e mulleres. As tendencia á recomposición e a recualificación do traballo, que crea un novo traballo cualificado en relación coa supervisión e a manipulación da tecnoloxía, tenderon a crear postos de traballo que foron para os homes. Ademais sectores cunha alta porcentaxe de emprego feminino non experimentaron unha recomposición ou recualificación similar. En lugar diso, no traballo de oficina<sup>82</sup> e áreas do sector

78 CASTAÑO et al., "Diferencia o discriminación", páx. 275

79 O que BECK en "Un novo mundo feliz", 2000, páx. 47, chama incremento "revolucionario" do traballo feminino, sinalando que en Estados Unidos a integración da muller ó mercado laboral pasou entre 1970 e 1990 do 48,9% ó 69,1%, en Xapón do 55,4% ó 61,8%, en Alemaña do 48,1% ó 61,3%, no Reino Unido do 50,8% ó 63,3%, en Francia do 47,5% ó 59%, en Italia do 33,5% ó 43,3% e en España do 29,2% ó 42,8%

80 CALLEJO GALLEGO y MARTÍN ROJO, Sociología del trabajo, nova época, nº 23, inverno 94/95, páx.56

81 COCKBURN, "Maquinaria de dominación: mulleres, homes e know-how técnico", en Sociología do traballo, primavera 88, páx. 97. Esta autora analiza a través da análise feminista esta preproducción na páx. 98: A análise feminista da segregación ocupacional por sexos téñen que fixarse no que se denomina "factores da demanda" e "factores da oferta". Entre os factores da demanda figuran a preferencia dos empresarios por tratar con mercados internos de traballo segmentados, por dividir a man de obra entre grupos cualificados e non cualificados, unhas con perspectivas laborais de facer carreira e outros sen elas, unhas relativamente seguros e ben pagados e outros baratos que se prestan a un uso "flexible" polo seu carácter eventual, temporal e inseguro. Os empresarios veulles moi ben, polo tanto, colocar ós homes na primeira categoría e ás mulleres na segunda. Ademais o feito de que as mulleres fosen consideradas tamén como menos "combativas" que os homes fíxoas adecuadas por engadidura para certos traballos. O abaratamento provocado polas súas responsabilidades domésticas fai ás mulleres dobremente atractivas.

No lado da "oferta" están cousas tan repetidas como que as mulleres adquiren certos coñecementos útiles para o emprego durante a súa infancia e adolescencia: son a miúdo "coidadoras xa experimentadas, son a miúdo dilixentes, ordenadas e destros cando chegan ó mercado de traballo ós decaiseis anos".

82 MANACORDA, "Novas tecnoloxías e traballo da muller", en CASTILLO (comp.), "A automación e o futuro do traballo", 1988, páx. 406: "...ponse de manifesto que a tecnoloxía actual tenda a reproducir e perpetuar na oficina o carácter patriarcal da relación home-muller, isto é o control do home sobre a muller (Morgall, 1981)



servicios como as vendas, predominan os modelos anticuados, xunto con outros cambios tecnolóxicos que eliminan a responsabilidade do traballo<sup>83</sup>. Sen embargo, aínda que a desigualdade e a discriminación sexual seguen vixentes, pódense illar algúns cambios estruturais de consideración: un maior nivel de formación e instrución, unha presenza maior nos mercados de traballo, e unha presenza maior nas profesións chamadas masculinas, en especial nas profesións a nivel de empregadas<sup>84</sup>.

A incorporación e a participación das mulleres no mercado de traballo non é igual có producido nos homes e esto reflíctese dunha maneira constante en condicións laborais, salarios, representatividade nas categorías ocupacionais, posibilidades de ascenso e promoción etc.

É certo que en España realizouse e segue facéndose, un importante esforzo en materia normativa para recoñece-los dereitos laborais das mulleres, facilitárllle-lo acceso a determinadas ocupacións ou postos de traballo e para face-lo traballo compatible coa vida familiar, pero tamén é certo que non é suficiente con declara-la igualdade da muller ante a lei, porque existe unha gran diferenza entre as disposicións e a práctica, ó que hai que engadi-lo propio descoñecemento por parte delas mesmas dos seus dereitos. Os novos desafíos e mutacións económicas e sociais non poden nin deben ser un pretexto para que persista a desigualdade, pero aínda non hai datos suficientes, mais ben ó contrario nalgúns aspectos, para afirmar que se está avanzando neste tema.

Se legalmente a muller pode acceder a calquera posto de traballo nas mesmas condicións que o varón, a pregunta é ¿por qué na práctica prodúcese esta marcada discriminación? Argumentouse en numerosísimas ocasións que esto obedece á menor cualificación profesional e a súa especialización en postos de traballo específicos que ofrecían poucas oportunidades tanto de acceso como de promoción.

É indiscutible que no pasado o acceso da muller ó sistema educativo non foi semellante ó do varón, a consecuencia inmediata é que mulleres maiores hoxe teñen un nivel educativo máis baixo; é certo tamén que as que accedían facíanlo nas que se deu en chamar carreiras "femininas", limitándose de novo as oportunidades laborais para elas. Tampouco nos serve como resposta este argumento. Os datos poñen de relevo que o nivel de instrución das mulleres na actualidade é notablemente máis elevado que o dos homes, sen embargo a segregación e as desigualdades por razón de sexo non diminuíron, xa que se as mulleres empezaron a acceder os empregos ata agora reservados ós homes, a súa presenza reforzouse en sectores tradicionalmente femininos, os empregos de oficina e os servicios. As mulleres de hoxe concéntranse nas mesma profesións que as súas predecesoras, ou en "ocos" producidos no traballo precario e/ou abandonados pola forza de traballo masculina, ou nas primeiras fases de aparición dalgunhas ocupacións novas<sup>85</sup>.

Volvemos a situa-la cualificación como un elemento esencial nas desigualdades, neste caso de xénero. Como afirma Maruani, "o crecemento da actividade feminina,

83 ERLER, "O paradoxo alemán: escasa participación feminina no mercado de traballo e políticas sociais posindustriais", Sociología del trabajo, nº 3, primavera 88, páx. 110.

84 GUERRA, "O traballo das mulleres: modelos interpretativos para comprende-lo presente e imaxinar o futuro", Sociología del Trabajo, nº 3, primavera 88, páx.10

85 CASA, "Características do traballo da muller: o caso español", Sociología del trabajo, nº3, páx.30 e 31

a homoxeneización dos comportamentos da actividade masculina e feminina non desembocaron nun mundo de traballo mixto<sup>86</sup>. A segregación horizontal e vertical segue sendo un dos trazos dominantes da estrutura dos empregos e das cualificacións. Segregación horizontal que se manifesta na concentración dos empregos femininos nun pequeno número de sectores de actividade e de profesións, é dicir, emprázanse naqueles sectores onde “desenvolvan as súas habilidades como nais e esposas (ensino, sanidade, limpeza, confección), aprendidas na socialización diferencial de xénero. Unha concentración e unhas habilidades no que o maior inconveniente reside en situa-las mulleres en posición subordinada<sup>87</sup>; e segregación vertical que se manifesta na concentración dos empregos femininos nas categorías que se atopan situadas na parte baixa da xerarquía profesional.

En definitiva, “ben é certo que as mulleres melloraron os índices de participación no emprego e na actividade empresarial, en boa parte debido ó aumento dos niveis de formación, non o é menos o feito de que dita participación segue limitándose a un núcleo reducido de ocupación, habitualmente con peores expectativas salariais e de carreira profesional, e que o seu verdadeiro protagonismo estase producindo no mundo do desemprego<sup>88</sup>”.

Tamén as modalidades de contratación son fórmulas inequívocas de discriminación e diferenciación sexual: a situacións das mulleres no mercado de traballo defínese pola precariedade e o subemprego. A precariedade vén dada pola contratación a tempo parcial e a temporalidade<sup>89</sup>, o subemprego pola ocupación por debaixo das súas cualificacións. “Se a imaxe do traballo a tempo parcial está asociada á do traballo feminino non cualificado é porque exercece, esencialmente, en postos de traballo pouco ou non cualificados. Por razóns evidentes: alí é onde se propón, se impón (ou incluso se elixe)<sup>90</sup>. Estas fórmulas determinan e establecen a fragilidade da posición social das mulleres xa que soportan entre outras características menos oportunidades de promoción profesional, máis baixos salarios e unha non continuidade na vida laboral<sup>91</sup>”.

“O feito de traballar a tempo completo ou a tempo parcial actúa sobre a definición mesma da cualificación do traballo feito. Un mesmo traballo, segundo se realice a tempo completo ou a tempo parcial non ten o mesmo “valor social”, o mesmo recoñecemento, a mesma cualificación; o límite tempo completo/tempo parcial é un verdadeiro límite social que distingue e clasifica ós asalariados ó mesmo tempo que xerarquiza o valor do traballo<sup>92</sup>”.

86 MARUANI, “A cualificación, unha construción social sexuada”, *Revista de economía y sociología del trabajo*, setembro/dembro 93, nº21-22, páx.41

87 TORNS, “As asalariadas: un mercado con xénero”, en MIGUELEZ y PRIETO, “As relacións de emprego en España, 1999, páx.153 e 155

88 PRIETO, 1994, páx.162

89 No caso de Galicia e segundo o Informe publicado polo Consello Galego de Relacións Laborais para o ano 1999, aínda que subiron tanto a contratación indefinida como a temporal, esta foi moito maior para a contratación temporal e con moita mais forza nas mulleres que nos homes; no cuarto trimestre do ano a porcentaxe de contratación temporal é dun 33,5% dos asalariados no caso masculino, e dun 35,88% no caso feminino” (páx.184)

90 MARUANI, op.cit., páx.45

91 PRIETO, 1994

92 MARUANI, op.cit., páx.46

Afirma Hagen que “as mulleres emerxeron como tipo de empregados desexado nestas circunstancias polos empresarios, posto que a súa relación tradicional co mercado de traballo adáptase á flexibilidade. As mulleres preferiron traballar a tempo parcial e en postos de traballo con escasa protección social. As mulleres tradicionalmente tiveron menor índice de sindicación que os homes e foron consideradas como empregados máis dóciles”<sup>93</sup>.

En efecto, moitos son os autores que ven o traballo a tempo parcial feminino como unha solución ó conflito de roles que se lle presenta á muller á hora de compatibilizar familia e traballo, afirmando a gran apertura dun campo de posibilidades, de “unha vía de incorporación laboral moi positiva para as mulleres que estiveron durante anos dedicadas ó fogar e que non poden ausentarse del durante oito horas sen transición; a incorporación paulatina permite unha mellor adaptación de todo o entorno doméstico”<sup>94</sup>.

Razón que xustifica sen lugar a dúbidas o emprego a tempo parcial sempre que esta opción fose voluntaria, pero non hai que esquecer a gran porcentaxe de mulleres que traballan a tempo parcial porque non atoparon un emprego a xornada completa. Mais ben parece que na “xerarquización do valor do traballo, a diferenza de sexos ocupa un lugar central: o desenvolvemento do traballo a tempo parcial non pode comprenderse fora da lóxica social que asigna esta forma de emprego para a man de obra feminina”<sup>95</sup>.

Tódalas medidas de flexibilidade no ámbito laboral que fagan máis satisfactorio o traballo e que concilien os compromisos laborais con outros compromisos da vida non teñen discusión sempre e cando non se traduzan en formas de segregación ocupacional<sup>96</sup>.

Sen embargo, como sinala Linhart “a cortina de fondo é unha vez máis, a falta de elección real para as demandas de emprego: se numerosas mulleres e mozos diríxense cara a o traballo eventual, soe ser porque teñen aínda menos esperanzas que outros de atopar un traballo estable (..) a causa da súa situación segue sendo a fragilidade, a maior vulnerabilidade destas categorías (..) É posible que o traballo temporal que aceptaron cumpra algunha das súas aspiracións máis imperiosas —en particular, tempo libre— pero oponse abertamente a outras (...) a causa da súa situación é tamén unha certa compracencia da opinión pública, para quen se trata de categorías con aspiracións da vida social— ás que se axusta o traballo eventual, que permite alternar un período de actividade profesional con un período de tempo libre”<sup>97</sup>.

A pesar de todo, a actitude da muller é clara, moitas que hoxe teñan un contrato temporal volverán á situación de desemprego, pero prefiren a situación de paro á de inactivas laborais” e isto é así porque o traballo proporciona identidade e visibilidade social para moitas mulleres que atopan nel unha forma de independencia e autonomía persoal á que non están dispostas a renunciar pese ós custos que esta decisión comporte”<sup>98</sup>.

93 SARRIES, “socioloxía das relacións industriais na sociedade posmoderna”, 1993, páx.316

94 ALBERDI y ESCARIO, “Vida das relacións industriais na sociedade postmoderna”, 1993, páx.316

95 MARUANI, op.cit., páx.47

96 MANACORDA, op.cit., páx.407

97 LINHART, op.cit., páx.504-505

98 GARCÍA DE CORTÁZAR, “Estructura laboral das mulleres españolas”, páx.135

¿É esta situación precaria a que impide a mobilidade vertical no traballo feminino ou hai outro factor engadido? É un feito constatable a escasa presenza de mulleres en postos de responsabilidade que vaian máis alá de posicións directivas baixas e medias, existindo unha barreira invisible ou "teito de cristal" que as mantén apartadas destas posicións"<sup>99</sup>. A primeira resposta que xurde é a dificultade de realizar unha carreira laboral nas condicións xa descritas, pero é necesario reflectir aquí tamén a opinión existente sobre unha lóxica feminina que leva ás mulleres a preferir profesións nas que o contido se centra nas relacións coas persoas, subordinando outros aspectos do traballo profesional, como a xerarquía ou o poder, distanciándose así da lóxica da carreira. Este alongamento da lóxica da carreira obedece tamén a outros compoñentes como a socialización para o rol feminino como rol subordinado, no que a consecuencia é o temor á autonomía, medo a tomar decisións etc.<sup>100</sup>

O desexo de triunfar en ambientes laborais, que implican agresividade e concorrencia, considérase estereotipadamente un trazo masculino e supón un "freo psicolóxico que actúa limitando as posibilidades laborais das mulleres sobre todo as das máis cualificadas é o que Horner chamou o "medo ó éxito"<sup>101</sup>. Pero a socialización non só se reflicten nas mulleres senón tamén nos homes, boa proba desto é a reticencia manifesta por parte dos empresarios a designar a unha muller para un posto de responsabilidade<sup>102</sup> que tradicionalmente ven sendo ocupado por un home; posiblemente nesta tradición descanse a crenza de que os homes están mellor preparados para desempeñalos.

En calquera caso, o crecemento da poboación activa feminina, a tendencia das máis xoves a introducirse con forza no mercado de traballo, o extraordinario aumento do seu nivel educativo e profesional, as transformacións que se observan nos modelos de socialización, están producindo un movemento na estrutura ocupacional: "Constatado o feito de que a condición de muller define a dinámica fundamental das sociedades, e de que esta condición está directamente relacionada coa situación da muller no mercado de traballo, pode afirmarse que hai unha verdadeira revolución en curso na España dos noventa, unha revolución silenciosa que afecta e afectará cada vez máis profundamente os comportamentos, os valores, a demografía, a economía, o poder político e, en último termo, o sentido da vida cotiá"<sup>103</sup>.

Galicia é un fiel reflexo das condicións apuntadas, ó igual que ocorre co resto de España, á marxe das características inherentes á propia rexión: a distancia que separa a Taxa de Actividade das mulleres respecto dos homes segue estando moi distanciada en Galicia, aínda que a diferenza decrece, ó igual que ocorre en todo o Estado: en 1991 a taxa de actividade feminina en Galicia foi de 38,6% e a masculina de 63,9%; sen embargo en 1999 a feminina é de 39,4% e a masculina redúcese a 59,6%<sup>104</sup>.

99 SÁNCHEZ-APELLANIZ, "Tendencias das mulleres no seu desenvolvemento profesional", *Reis*, 85/99, pág.72

100 BIANCHI, "Mais alá do "dobre traballo" en "As mulleres e o traballo", BORDERÍAS, CARRASCO y ALEMANY (comps.), 1994, pág.502

101 ALBERDI y ESCARIO, *op.cit.*, pág.70

102 Véxase CALLEJO GALLEGO y MARTÍN ROJO, "A promoción da muller a postos de responsabilidade laboral: resistencias discursivas", en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n.º23, inverno 94/05, pp.55-71

103 ZALDÍVAR y CASTELLS, "España fin de século", 1992, pág.53

104 CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS: Informe 1999, pág.160

En canto á evolución da poboación activa galega entre o período 1991-1999 por grupos de idade e sexo, apréciase unha baixa da poboación activa nos grupos de idade de 16-19 anos,<sup>105</sup> posiblemente debido ó alongamento nos dous sexos do período de estudos previo á incorporación ó mercado de traballo, comportamento que tamén se manifesta a nivel español<sup>106</sup>.

Baixa tamén a poboación activa no grupo de 55 ou máis anos no caso de Galicia, sen embargo a nivel nacional e neste mesmo grupo de idade, a taxa de actividade diminúe notablemente no caso dos homes debido á importancia das xubilacións anticipadas como causa de abandono do mercado de traballo, a das mulleres ten un comportamento case estable.

No tramo de idades centrais (25-54 anos), polo que se refire a Galicia e ó período 1991-1999, soben as taxas de actividade para os dous sexos, pero cunha clara diferenza, a taxa de actividade feminina sube moito máis que a masculina: en 1991 a taxa masculina é de 473,0 e en 1999 de 488,5 mentres que a feminina en 1991 é de 294,6 e en 1999 de 358,4. Esta crecente incorporación ó mercado de traballo por parte das mulleres con idades situadas neste tramo, cabe relacionalo co agudo descenso que sufriu a taxa de natalidade.

Para sinalar as diferencias na Taxa de Actividade por sexo e nivel de estudos, tómase como referencia o segundo trimestre de 1996 e o segundo trimestre de 2000<sup>107</sup>. Polo que se refire ós niveis baixos de estudos apréciase nun período tan curto un descenso da actividade nos dous sexos, ó tempo que se reducen as diferencias en algo máis dun punto.

Así: referíndonos a estudos primarios, a taxa de actividade masculina no segundo trimestre de 1996 é de 63,8 mentres que a feminina é de 36,6; no segundo trimestre de 2000 a taxa masculina é de 60 e a feminina de 34,1.

Nos estudos medios, aumenta a taxa en ambos sexos sendo maior o aumento no caso dos homes, o que, a súa vez, aumenta a diferenza en 2,4 puntos no segundo trimestre de 2000. No nivel anterior ó superior prodúcese un movemento significativo: no segundo trimestre de 1996 a taxa de actividade feminina supera á masculina en 4,3 puntos, mentres que no segundo trimestre de 2000 se ben aumenta a taxa considerablemente para os dous sexos, no caso masculino o aumento é de 14,5 puntos e no feminino é de 7,8, co que volve a por en desvantaxe ás mulleres cunha diferenza de 2,4 puntos por debaixo dos homes.

Diferencia que se volve a plasmar no nivel de estudos superiores: mentres a taxa para ambos sexos no segundo trimestre de 1996 é practicamente igual, no segundo trimestre de 2000 a taxa masculina aumenta 8,4 puntos, mentres que a feminina faino en 3,7 puntos. A diferenza nesta data acrecéntase pois en 4,7 puntos, fronte á igualdade reflectida nos datos referentes a 1996.

---

105 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS, pág.167

106 CASTAÑO et al., "Diferencia ou discriminación", pág.52

107 ENQUISA DE POBOACIÓN ACTIVA EN GALICIA. Información trimestral 2º trimestre 1997 Xunta de Galicia

En definitiva, as diferencias de sexo mantense pero aumenta a taxa de actividade feminina en case tódolos niveis de estudos, o que quere dicir, se as comparamos con outras décadas, que a muller xa non abandona o mercado de traballo por causas de maternidade, o que significa un cambio nos comportamentos tradicionais das mulleres: non abandona-lo mercado de traballo no momento do matrimonio ou de ter fillos. Isto demostra unha clara vontade de participar e de manterse no mundo laboral extradoméstico.

Polo que respecta á poboación ocupada por sectores, Galicia multiplica por 2,5 a porcentaxe española de ocupados no sector primario cunha clara diferenza na análise por sexos, cuadruplicándoo no caso das mulleres, mentres que no dos homes non chega a dobrala<sup>108</sup>, o que provoca unha maior diversificación para as mulleres ó repartirse a súa ocupación entre o sector primario e o terciario fundamentalmente. En calquera caso é o sector servizos o que concentra a maior parte de ocupación feminina en Galicia e no resto de España. As razóns están no proceso de terciarización da economía española que tivo lugar nas últimas décadas, na difusión das tecnoloxías da información que requiren certo nivel de formación o que favorece o emprego feminino, no aumento do emprego público onde os procesos de selección susténtanse en criterios obxectivos que compensan parcialmente a influencia dos prexuízos sexistas<sup>109</sup>.

Por último, dos 71.800 parados de Galicia que no cuarto trimestre de 1999 levan dous anos ou máis buscando emprego, 15.500 levan de dous a tres anos ou máis e destes as mulleres supoñen máis do dobre cos homes aumentando esta diferenza por sexos respecto do ano anterior, pese a que as mulleres só representan o 38,6% da poboación activa de Galicia.

## VI. A CARREIRA LABORAL

O mercado laboral flexible, as empresas estruturalmente dinámicas, a existencia de mobilidade absoluta cambia o significado mesmo do traballo e tódolos conceptos que encerra dentro del, o cal nos desorienta enormemente a nivel individual e a nivel colectivo como pertencentes a unha sociedade na que se nos valora polo que facemos.

Unha das repercusións máis importantes que os cambios sinalados van a ter sobre o individuo é a transformación do concepto tradicional de carreira que se asenta precisamente sobre o de mobilidade ascendente. Nin que dicir ten que a mobilidade ascendente é un dos aspectos motivacionais máis importantes para o individuo, quen debe te-la sensación de que a través do traballo é posible alcanzar un desenvolvemento persoal mediante a posibilidade de promoción baseada esta en sistema de valoración de obxectivos.

As novas formas de organización do traballo, os novos requisitos e habilidades requiridas polas novas tecnoloxías, van a incidir directamente sobre os procesos de promoción e desenvolvemento da carreira dos membros dunha organización. A introducción destas tecnoloxías e as súas esixencias poden cambiar de maneira significativa as

---

108 CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS, op.cit., páx.174

109 CASTAÑO et al., páx.103

oportunidades de promoción dos traballadores, dos cales os postos de traballo vense afectados dun ou doutro modo por elas: a aparición de novos postos, a desaparición doutros existentes, os cambios nos requisitos e destrezas dos novos postos estruturan, alomenos, en parte, esas oportunidades de promoción<sup>110</sup>.

O termo “carreira” desde o punto de vista laboral fai referencia ó camiño que se vai trazando coas actividades profesionais de toda unha vida, camiño cheo de metas a curto, medio ou longo prazo, medianamente visibles e cun carácter lineal, en definitiva, unha ruta ben feita<sup>111</sup>. Sen embargo, hoxe parece que esta visión da carreira desaparece alomenos para un bo número de traballadores. “No momento presente vaise reformulando unha nova concepción na que o traballo asalariado continuado e estable vai deixando paso á terrible realidade do universo económico oculto”<sup>112</sup>.

“Para un colectivo importante da poboación española, a función do traballo asalariado como garantía da estabilidade económica, mobilidade social e permanente recualificación, desvanécese en pouco tempo, para a maioría dos xoves esta garantía non chega a ser nunca unha realidade”<sup>113</sup>. Desde comezos dos anos 80 a carreira de dedicación única vai converténdose nunha rareza, á vez que se pon de moda a mobilidade no emprego e os cambios de carreira. No novo mercado de traballo máis ou menos flexible fai o traballo moito máis inestable. A idea dunha carreira profesional lineal para toda a vida como se coñecía ata agora, hoxe en día non existe para a maioría das persoas<sup>114</sup>. “As minguantes posibilidades de facer unha carreira profesional nun espacio empresarial estable pero tamén os cambios organizativos e tecnolóxicos que baleiran de contido real moitos dos grupos de cotización tradicionais, rúbannlle ás categorías a súa condición de traxectorias e de procesos de mobilidade sociolaboral lentamente ascendentes”<sup>115</sup>. “Cantas máis relacións laborais se “desregularizan” e “flexibilizan” máis rapidamente se transforma a sociedade laboral nunha sociedade de risco, nun risco que non é calculable nin para o modo de vida de cada individuo nin para o Estado e a esfera política (...) a inseguridade endémica será o trazo distintivo que caracterice no futuro o modo de vida da maioría dos humanos, mesmo das capas medias, aparentemente ben situadas”<sup>116</sup>.

Estas son algunhas das opinións recollidas que confirman senón a negación si o cambio actual no significado de carreira, e isto é debido, segundo moitos autores, a que conceptos tan manexados como flexibilización, globalización, desregulación, levan necesariamente a unha presentación distinta do lugar que ocupa hoxe o traballo na vida do

110 PEIRÓ, “Organizacións: Novas perspectivas psicossociolóxicas”, pax. 135.

111 SENNET, “A corrosión do carácter”, pax. 9: “Na actualidade, a expresión “capitalismo flexible” describe un sistema que é algo máis que unha mera variación sobre un vello tema. O acento ponse na flexibilidade e atácanse as forma ríxidas da burocracia e os males da rutina cega. Ós traballadores pídeselles tamén —con moi pouca antelación— que estean abertos ó cambio, que asuman un risco tras outro, que dependan cada vez menos dos regulamentos e procedementos formais... O capitalismo flexible bloqueou o camiño recto da carreira, desviando ós empregados, repentinamente, dun tipo de traballo a outro”.

112 GARMENDIA, NAVARRO e PARRA LUNA, (eds.), “Socioloxía industrial e da empresa”, 1998, pax. 186.

113 STEINKO, “Traballo, sociedade e individuo na España do fin de século”, en MIGUELES e PRIETO (dir. Coords.) “As relacións de emprego en España”, pax. 98.

114 CATELLS, ESPING, “A transformación do traballo”, pax. 150.

115 STEINKO, op. cit., pax. 499

116 BECK, “Un novo mundo feliz”, 2000, pax. 11



home, da dificultade de levar a cabo esa traxectoria lineal nun momento de gran mobilidade pero non, precisamente, ascendente.

A planificación do noso desenvolvemento profesional hoxe é practicamente imposible a medio e longo prazo, multiplícanse as entradas e saídas da situación de desemprego convertendo este último nunha “viaxe en tranvía”, tranvía ó que cada vez máis persoas teñen que subirse involuntariamente algunha vez nas súas vidas por un tempo imposible de precisar por adiantado e nin sequera un nivel de estudos medios ou superiores parece inmunizar de ter que facer unha viaxe involuntaria máis ou menos longa en tan sórdido vehículo<sup>117</sup>.

A traxectoria lineal con estes fluxos laborais convértese nunha traxectoria fragmentada e a curto prazo, con menores oportunidades de promoción, perda de seguridade e, en consecuencia, ruptura cos vellos procesos que dirixían as carreiras dos individuos<sup>118</sup>. No que chama Sennet o lema “nada a longo prazo” a mobilidade social ascendente complícase, e complícase ata facerse enganoso o concepto mesmo de mobilidade laboral. Sinala Sennet que o movemento no capitalismo flexible verifícase de tres maneiras concretas: “movementos impredecibles”. Di Sennet que a medida que as xerarquías piramidais van sendo substituídas por estruturas flexibles, a xente que cambia de traballo experimenta frecuentemente o que veu en chamarse “movementos ambiguamente laterais”. Son movementos nos que unha persoa móvese en realidade cara un lado aínda cando cre que se move cara arriba. As “perdas retrospectivas” refírese a que cando un individuo se move nunha rede flexible acostuma a ter pouca información fiable sobre o que ocasiona unha nova posición e só retrospectivamente pode valorar dito movemento, en caso de que se equivocara, dita equivocación faríase evidente para o traballador demasiado tarde. A retribución forma parte tamén do proceso de flexibilización cambiando constantemente é o que chama Sennet “ingresos impredecibles”. Por estas e outras razóns afirma este autor que a “mobilidade laboral” na sociedade contemporánea preséntasenos como un proceso “ilexible”<sup>119</sup>.

En xeral o carácter de vulnerabilidade ó que se ve sometido o traballador na actualidade queda pois de manifesto. Neste sentido móstrase rotundo Beck: “nunca os traballadores independentemente das súas aptitudes e currículo foron máis vulnerables que nos nosos días: traballan de maneira individualizada, sen ningún contrapeso colectivo e de xeito máis dependente que nunca, pois traballan nunhas redes flexibles das cales o sentido e pautas lles resultan indescifrables á maioría deles”<sup>120</sup>.

Con todo isto e volvendo ó concepto de carreira como algo que se pode/podía predicir con certa antelación, a actual flexibilidade destrónaa definitivamente a criterio de moitos autores, creando unha grandísima inseguridade no individuo, inseguridade que inevitablemente traspasa o mundo da vida laboral e chega a afectar directa e negativamente á esfera privada do individuo, en especial cando engadimos ademais a mobilidade xeográfica: “o traballo regular estase “fragmentando” contractual e temporalmente

117 STEINKO, op. cit., pax. 497

118 SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, “Tendencias da mulleres no seu desenvolvemento profesional”, Reis, 85/99, pax. 69

119 SENNET, “A corrosión do carácter”, pp. 88 e 89

120 BECK, op. cit., pax. 96



falando, o que fai que se veña abaixo tamén, entre outras cousas, o espiñazo temporal da vida social da familia, a veciñanza e o municipio”<sup>121</sup>. Posiblemente a mobilidade xeográfica sexa un dos fenómenos máis significativo a afrontar nesta nova lóxica, coas rupturas, desarraigas e choques culturais que este tipo de mobilidade comporta obrigatoriamente, e que vén a engadirse a este gran abano que no seu conxunto podemos definir de “continuo risco”.

A traxectoria biográfica, desta maneira, queda salpicada de futuros incertos, permanencias fugaces en empresas, de encontros e desencontros con persoas de orixes sociais alleos ó propio, de incertezas persoais, culturais e, sobre todo, laborais. A experiencia laboral individual disemínase así entre un número crecente de contornos, espazos xeográficos, empresas e grupos”<sup>122</sup>.

---

121 BECK, op. cit., pax. 64

122 STEINKO, op. cit., pax. 499

## ABREVIATURAS

<b>AL</b>	Actualidade laboral.
<b>AR.</b>	Repertorio de xurisprudencia, de Aranzadi.
<b>Ar. TCT</b>	Repertorio de sentencias do Tribunal Central de Traballo, de Aranzadi
<b>AS</b>	Aranzadi Social.
<b>BOP</b>	Boletín Oficial da provincia.
<b>C.c.</b>	Código civil.
<b>CC</b>	Convenio colectivo.
<b>CGPJ</b>	Consello Xeral do Poder Xudicial.
<b>DOG</b>	Diario Oficial de Galicia.
<b>ET</b>	Texto refundido do Estatuto dos traballadores aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo.
<b>LPL</b>	Texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado por Real Decreto lexislativo 2/1995, de 7 abril.
<b>RL</b>	Relacións laborais. Revista crítica de teoría e práctica da lei.
<b>REDT</b>	Revista Española de Dereito do Traballo.
<b>Res. DPT</b>	Resolución da Dirección provincial de Traballo e Seguridade Social (dispoñendo a publicación de convenio colectivo)
<b>Res. DGT</b>	Resolución da Dirección Xeral de Traballo e Seguridade Social (dispoñendo a publicación de convenio colectivo).
<b>Res. DXRL</b>	Resolución da Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia (dispoñendo a publicación de convenio colectivo).
<b>Res. DXSS</b>	Resolución da Dirección Xeral de Servicios Sociais da Xunta de Galicia (dispoñendo a publicación de convenio colectivo).
<b>ST Const.</b>	Sentencia do Tribunal Constitucional.
<b>STS</b>	Sentencia do Tribunal Supremo.
<b>STSJ</b>	Sentencia do Tribunal Superior de Xustiza (da súa Sala do Social e da comunidade autónoma que expresamente se indique).
<b>TCT</b>	Tribunal Central de Traballo
<b>TS</b>	Tribunal Supremo.
<b>Tr. S.</b>	Tribunal Social.



- ALBERDI, Inés y ESCARIO, Pilar, "Vida privada y Trabajo", en "Mujer e igualdad de oportunidades en el trabajo", Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1989, pp. 63-74.
  - ALMARAZ, José; GAVIRIA, Mario; MAESTRE; Juan, "Sociología para el trabajo social", Universitas, Madrid, 1996.
  - ALONSO ZALDÍVAR, Carlos y CASTELLS, Manuel, "España fin de siglo", Alianza, Madrid, 1996.
  - ÁLVAREZ SOUSA, Antonio, "Estructura social. Desigualdad y movilidad social en España". Tórculo, Santiago de Compostela, 1992.
  - ARGYRIS, Chris, "El individuo dentro de la organización", Herder, Barcelona, 1979.
  - AUTORES VARIOS, "¿Sirve la formación para el empleo?", CES, Madrid, 2000.
  - BECK, Ulrich, "Un nuevo mundo feliz", Paidós, Barcelona, 2000.
  - BELL, Daniel, "El advenimiento de la sociedad posindustrial", Alianza, Madrid, 1991.
  - BIANCHI, marina, "Más allá del 'doble trabajo'", en BORDERÍAS, CARRASCO Y ALEMANY (comps.). "Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales", Icaria, Barcelona, 1994, pp. 491-502.
  - BILBAO, Andrés, "El trabajador socializado", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 4, otoño 1988, pp. 107-128.
  - COCHÓN, Lorenzo, "¿Movilidad social o trayectorias de clase?", Centro de investigaciones sociológicas, Madrid, 1989.
  - CALLEJO, Javier y MARTÍN, Luisa, "La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad: resistencias discursivas", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 23, invierno 1994, pp. 55-71.
  - CARABAÑA, Julio, "Dos estudios sobre movilidad intergeneracional", Fundación Argentaria, Madrid, 1999.
  - CASAS, José I., "Características del trabajo de la mujer: el caso español", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 3, primavera 1988, pp. 17-34.
  - CASTAÑO, Celia, et al., "Diferencia o discriminación", CES, Madrid, 1999.
  - CASTELLS, manuel, "La era de la información", vol I, "La sociedad red", Alianza, Madrid, 2000.
- \_\_\_ y ESPING-ANDERSEN, "La transformación del trabajo", Los libros de la factoría, 1999.
- CASTILLO, J.J., "Cooperación entre empresas y diálogo social: La nueva organización productiva", en Debates sobre el empleo en España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pp. 277-300.
- \_\_\_ y SANTOS, M., "La cualificación del trabajo y los distritos industriales", en Revista de Economía y Sociología del Trabajo, número 21-22, septiembre, 1993, pp. 51-61.

- CASTRO, Raúl M., "La participación obrera en la empresa", en TEZANOS (ed.) "La democratización del trabajo", Sistema, Madrid, 1987, pp. 69-85.
- KCHILD, John, "Estrategias gerenciales, nueva tecnología y proceso de trabajo", en CASTILLO (comp.), "La automatización y el futuro del trabajo", Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 511-558.
- COCKBURN, Cynthia, "Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 3, primavera 1988, pp. 91-104.
- COLLER, Xavier, "La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo", Centro de Investigaciones Sociológicas", Madrid, 1997.
- CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS: Informe para 1999.
- CROMPTON, Rosemary, "Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales", Tecnos, Madrid, 1994.
- DINA, Ángelo, "Tecnología y Trabajo. Precedentes históricos y problemas actuales" en CASTILLO, J.J. (com.), "La automatización y el futuro del trabajo", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 57-94.
- ERLER, Gisela, "La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindustriales", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 3, primavera 1988, pp. 105-120.
- ESTIVILL, Jordi y DE LA HOZ, Josep M., Transición y crisis: La complejidad de las Relaciones Laborales en España", en BAGLIONI y CROUCH (comp.), "Las Relaciones Laborales en Europa", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pp. 321-357.
- FERNÁNDEZ LUCIO, Ana, "Movilidad funcional: nuevos planteamientos (1)", en News Letter, número 6, octubre 1996, pp. 5-7.
- FERNÁNDEZ STEINKO, Armando, "Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo", en MIGUELEZ y PRIETO (dir. y coords.), "Las relaciones de empleo en España", Siglo XXI, Madrid, 1999, pp. 489-528.
- GARCÍA DE CORTAZAR, Marisa, "Estructura laboral de las mujeres españolas", en GARCÍA DE CORTAZAR, GARCÍA DE LEÓN Y ORTEGA (coords.), "Sociología de las mujeres españolas", Complutense, Madrid, 1996, pp. 121-136.
- GARMENDÍA, NAVARRO y PARRA LUNA (eds.), "Sociología industrial y de la empresa", Aguilar, Madrid, 1988.
- GORZ, André, "Metamorfosis del Trabajo", Sistema, Madrid, 1995.
- GUERRA, Elda, "El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro", en Sociología del Trabajo, nueva época, número 3, primavera 1988, pp. 3-16.
- HYMAN, Richard, "Especialización flexible: ¿Milagro o mito?", en HYMAN y STREECK (comps.), "Nuevas tecnologías y Relaciones industriales", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 67-82.

- HOMS, Oriol, "La formación de los trabajadores: ¿A más formación, mayor cualificación?", en MIGUELEZ y PRIETO (dir. y coords.), "Las relaciones de empleo en España", Siglo XXI, Madrid, 1999, pp. 167-190.
- "Cualificación y Formación en las empresas españolas", en MIGUELEZ y PRIETO (dir. y coords.), "Las relaciones laborales en España". Siglo XXI, Madrid, 1995, pp. 117-128.
- Et alt., "Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España", en Sociología del trabajo, nueva época, número 2, invierno 1987-88, pp. 101-114.
- KAEUBLE, Hartmunt, "Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", Madrid, 1994.
- KÓHLER, Christoph, "Cambios tecnológicos y acambios organizativos en las cualificaciones profesionales. Un debate entre el aburrimiento y el desafío total", en Revista de Economía y Sociología del Trabajo, número 20-21, sept-diciembre, 1993, pp. 19-32.
- LINHART, Daniéle, "Crisis y Trabajo", en CASTILLO (comp.), "La automatización y el futuro del Trabajo", Ministerio de Trabajo y seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 477-510.
- LOJKINE, "La clase obrera, hoy", Siglo XXI, Madrid, 1988.
- LOPE PEÑA, Andreu, "Innovación tecnológica y cualificación", CES, Madrid, 1996.
- LOPE PEÑA, Andreu, LOZARES, Carlos, y MIGUELEZ, Faustino, "Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo", REIS, número 77-78, 1997, pp. 283-305.
- MANACORDA, Paola, "Las nuevas tecnologías electrónicas y el trabajo de las mujeres en Europa" en CASTILLO (comp.), "La automatización y el futuro del trabajo", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 389-424.
- Kmarfín artilles, aKntonio, "Flexibilidad y Relaciones Laborales", CES, Madrid, 1995.
- "Proceso de flexibilización y modelo de Relaciones Laborales Posfordista", Sociología del trabajo, número 15, primavera 1992, pp. 63-91.
- "Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral", en MIGUELEZ y PRIETO (dir. y coords.), " Las relaciones de empleo en España", Siglo XXI, Madrid, 1999, pp. 79-100.
- MARUANI, Margaret, "La cualificación, una construcción social sexuada", en Revista de economía y Sociología del trabajo, número 21-22, septiembre-diciembre 1993, pp. 41-50.
- MIGUELEZ, Faustino, "Clasificación, movilidad y realciones laborales", en Revista de Economía y Sociología del trabajo, número 21-22, septiembre-diciembre 1993, pp.8-18.
- MINGIONE, Enzo, "Las sociedades fragmentadas. Una sociología económica más allá del paradigma del mercado", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
- MONTERO LLERANDI, José M., "Apuntes sobre cambios en el trabajo y desigualdad", en TEZANOS y SÁNCHEZ MORALES (eds.), "Tecnología y sociedad en el nuevo siglo", Segundo foro sobre tendencias sociales, Sistema, Madrid, 1998.

- MORENO PIÑEIRO, Fernando y PARRA ABAD, Eloy, "Clasificación profesional y movilidad", en revista de Economía y Sociología del Trabajo, número 20-21, septiembre-diciembre 1993, pp. 169-177.
  - OCDE, "Flexibilidad y mercado del trabajo. El debate actual", Ministerio del trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
  - PEIRÓ, José M., "Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas". PPU, Barcelona, 1992.
  - POLLERT, Anna, "¿Adios a la flexibilidad?", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994.
  - PRIETO, Carlos, "Trabajadores y condiciones de trabajo", Hoac, Madrid, 1994.
- "Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y crítica", Sociología del trabajo, nueva época, número 16, otoño 1992, pp. 77-101.
- RECIO, Albert, "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)", en Sociología del trabajo, nueva época, número 4, otoño 1988, pp. 81-106.
  - ROJOT, Jacques y TERGEIST, Peter, "Visión de conjunto: Tendencias de las relaciones industriales, flexibilidad del mercado interior y organización del trabajo", en "Nuevas orientaciones en la organización del trabajo", Ministerio de Trabajo y seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 11-49.
  - SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, Mercedes, "Tendencia de las mujeres en su desarrollo profesional", REIS 85, número 85, 1999, pp. 67-83.
  - SAFATI, Hedna y KOBRIN, Catherine (comps.), "La flexibilidad del mercado de trabajo", Ministerio de Trabajo y seguridad Social, Madrid, 1992.
  - SARRIES, Luis., "Nuevos modelos de organización industrial. Análisis sociológico", Dykinson, Madrid, 1994.
- "Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna", Mira, Zaragoza, 1993.
- SENNET, Richard, "La corrosión del carácter", Anagrama, Madrid, 2000.
  - TEZANOS, "Teresa, "Las asalariadas: un mercado con género", en MIGUELEZ y PRIETO (dir. y coords.), "Las relaciones de empleo en España", Siglo XXI, Madrid, 1999, pp. 151-165.
  - WOOD, Stephen, ¿Entre fordismo y flexibilidad?. La industria automovilística norteamericana, en HYMAN, Richard y STREECK, Wolfgang (comps.), "Nuevas tecnologías y Relaciones industriales", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pp. 129-160.
- Reorganización productiva en los puestos de trabajo", en Sociología del trabajo, número 30, primavera de 1997, pp. 71-95.
- XUNTA DE GALICIA, Enquesta de poboación activa.

