

# La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales

M<sup>a</sup> José DILLA CATALÁ

Universidad Complutense de Madrid. Profesor Titular de Escuela en la Sección Departamental de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
mjd@cps.ucm.es (autora del epígrafe I)

Gemma M<sup>a</sup> SOBRINO GONZÁLEZ

Universidad Complutense de Madrid. Profesora Ayudante Doctora en la Sección Departamental de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
gemmasob@der.ucm.es (autora del epígrafe II)

## RESUMEN

El actual sistema productivo demanda una mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo con el objeto de adaptar éstas a las cambiantes necesidades del mercado laboral. En este sentido, la Negociación Colectiva juega una pieza clave para restringir o facilitar tal requerimiento. En el presente artículo se analiza la labor desempeñada al respecto por los Convenios Colectivos en las materias de jornada y de movilidad funcional no sustancial de los trabajadores. Respecto a la movilidad funcional, se observa la tendencia de los Convenios en la estructuración de los sistemas de clasificación profesional, en la movilidad ascendente y en la descendente, en la polivalencia, así como, en los mecanismos utilizados para excluir ciertas modalidades de movilidad. En lo que respecta al tiempo de trabajo, se analiza los aspectos en los que en mayor medida ha incidido la flexibilidad, así en la duración máxima de la jornada, su distribución irregular a lo largo del año, el régimen del descanso semanal y diario. También se hace una breve referencia por su trascendencia a las horas extraordinarias.

**Palabras clave:** flexibilidad laboral; negociación colectiva; movilidad funcional; tiempo de trabajo, jornada; descanso diario y semanal; horas extraordinarias.

## The inevitable flexibility of the labour conditions

### SUMMARY

The current productive system requires an increasing flexibility of working conditions. This way, working conditions can be adapted to the changing necessities of the labour market. Within this context, Collective Bargaining plays a crucial role. In this article we analyse the role played by the Collective Agreements in terms of working hours and non-substantial functional mobility of workers. In terms of functional mobility, such Agreement will be analyzed in terms: the structuring of professional classification system, the upward and downward mobility, the polyvalence, and the used mechanism aimed at

excluding certain mobility trends. Concerning working time, aspects analyzed are those on which flexibility have had a bigger impact, such as the length of the working day, the irregular layout of working time around the year, the daily and weekly rest. Finally a special reference is done to overtime work.

**Key words:** labour flexibility, collective bargaining, functional mobility; working time; working day, daily and weekly rest, overtime work.

#### REFERENCIA NORMALIZADA

DILLA CATALÁ, M. J. y SOBRINO GONZÁLEZ, G.M., 2007, “La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 25, núm. 2, 2007.

**SUMARIO:** I. Flexibilidad en el tiempo de trabajo. 1.1. La jornada de trabajo y su distribución. 1.1.1. *Distribución irregular*. 1.1.2. *Los límites : la duración máxima de la jornada y descansos*. 1.2. El descanso semanal. 1.3. Fusión y confusión entre descanso semanal y descanso entre jornadas. 1.4. Las horas extraordinarias. II. Las garantías previstas por la negociación colectiva sectorial a los derechos de los trabajadores frente a la movilidad funcional no sustancial. III. Bibliografía.

## I. LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo y el salario han sido, y son, los temas centrales en torno a los cuales giran y divergen los intereses de trabajadores y empresarios. Y ambos se han visto afectados por las tendencias flexibilizadoras. En el caso del tiempo de trabajo, la flexibilización busca una gestión más racional de la mano de obra, y atender las necesidades reales de las empresas, en definitiva la flexibilización del tiempo de trabajo permite a la empresa una gestión más eficaz de ese tiempo de trabajo. Pero la flexibilización también interesa al trabajador, ya que puede permitirle una más adecuada distribución de su tiempo de ocio y descanso, y una mejor conciliación de su vida laboral y familiar.

Esta última, es una perspectiva que, nunca debe olvidarse, cuando se habla de tiempo de trabajo. Si tradicionalmente este tema se ha regulado como una cuestión de salud, de prevención de riesgos laborales, hoy hay que tener en cuenta el componente vital y humano que tiene el tiempo de trabajo (RABANAL CARBAJO, 2006). El tiempo de trabajo condiciona nuestra vida, nuestro ocio, y el tiempo que dedicamos a nuestras familias y a nosotros mismos. Es un hecho, que aunque, aparentemente, la jornada de trabajo se ha reducido desde principios de siglo, hoy se dedica más tiempo al trabajo (trabajo, transporte, comida fuera de casa) que a la familia o a nosotros mismos.

Es necesario flexibilizar y también es necesario racionalizar los horarios, olvidarnos de las largas jornadas de trabajo, las largas sobremesas de las comidas de trabajo, cambiar los horarios de televisión, etc.<sup>1</sup>. Seguramente con horarios más racio-

<sup>1</sup> En este sentido hay que mencionar la labor de la Asociación para la racionalización de los horarios en España, y la creación de una Comisión para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea, [www.horariosenpana.com](http://www.horariosenpana.com)

nales tendríamos que hablar menos de conciliación, y el Derecho del Trabajo se enfrentaría a menos problemas relacionados con el tiempo de trabajo.

Otra cuestión que llama la atención, es que hemos pasado de pedir la reducción de jornada a volver a hablar de ampliaciones de la jornada. Durante todo este último año hemos asistido al debate que ha tenido lugar en el seno de la UE acerca precisamente de la ampliación o no de los límites de la jornada. Y aquí estamos asistiendo al deseo de algunos sectores de ampliar jornada de nuevo para ser más productivo y por tanto más competitivo. Así las cajas de ahorro están entre los sectores que se encuentran en esta situación.

Por otra parte en esta búsqueda de la flexibilidad del tiempo de trabajo, tiene que jugar y juega un papel fundamental la negociación colectiva. Las últimas reformas de la legislación laboral, tanto nacional como europea, propician y fomentan esa flexibilidad y remiten a la negociación colectiva como el cauce idóneo y más adecuado para conseguirlo. De ahí que podamos decir que hay ciertas bases o principios establecidas legalmente, pero que hay que tener muy presente la negociación colectiva y más aún cada empresa concreta para conocer si de verdad hay o no hay flexibilidad en materia de tiempo de trabajo.

Son muchas, como se observa, las cuestiones que hacen “inevitable” la flexibilización del tiempo de trabajo, y muchos los aspectos que han cambiando en la negociación colectiva. En este breve artículo, vamos a limitarnos a señalar, algunos de los aspectos más relevantes de este afán flexibilizador. Así, la distribución anual de la jornada, la teórica jornada máxima diaria y las horas extraordinarias. Pero no está de más recordar que no son estos los únicos ámbitos donde el tiempo de trabajo se ha flexibilizado, baste recordar por ejemplo, el cómputo de la jornada en el trabajo nocturno, que “no podrá exceder de ocho diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días”; la consideración como trabajadores nocturnos solo de aquellos que realicen al menos tres horas de su jornada diaria en ese periodo, o que se prevea que realizaran al menos un tercio de su jornada en dicho periodo. O la regulación de las vacaciones, sin más reglas que su duración mínima y la fecha de fijación.

### *1.1. La jornada de trabajo y su distribución*

El Estatuto de los Trabajadores (art. 34.1) establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. También señala que la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Dos conclusiones rápidas pueden desprenderse de una primera lectura de este precepto. La primera de ellas hace referencia a la posible distribución irregular de la jornada a lo largo del año, tal y como, además, prevé el propio Estatuto de los trabajadores, siempre y cuando se respeten los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Es por ello necesario resaltar que el límite tradicional, que fijaba la duración máxima

de la jornada semanal en 40 horas ya no tiene porque existir. Pueden realizarse jornadas superiores siempre y cuando ese exceso de horas sea compensado en otras semanas en las que se realice un número de horas inferior. Respetando, eso si, los descansos entre jornadas y el descanso semanal, a los que se aludirá posteriormente.

Una segunda conclusión es el importante papel que la negociación colectiva e, incluso, el contrato individual van a jugar en materia de tiempo de trabajo. La ley se limita a establecer la duración máxima de la jornada en un típico precepto de derecho necesario relativo máximo. Pero realmente será la negociación colectiva (y más excepcionalmente el contrato individual) el que fije la duración real de esa jornada en cada ámbito concreto, bien el sector, o la empresa o incluso el centro de trabajo o el grupo de trabajadores. Y también será a través de la negociación colectiva, y en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, como se distribuya irregularmente la jornada a lo largo del año.

### 1.1.1. Su distribución irregular

En relación con la primera cuestión, la posibilidad de distribución irregular de la jornada, son varias los puntos a analizar. Por un lado la relativa al **cómputo anual** de la jornada. Tal y como se acaba de señalar la ley permite acabar con la idea de la jornada máxima semanal y permite el computo anual de la misma siempre y cuando se respete ese promedio semanal de 40 horas. El equivalente anual de las 40 horas son unas 1826 horas. Y efectivamente se pueden encontrar convenios que establecen que la duración de la jornada será de 1826 horas, tope máximo no superable, pero también son muchos los que establecen jornadas inferiores<sup>2</sup>. En cuanto al módulo de referencia para computar esta jornada, en la negociación colectiva nos vamos a encontrar algún convenio que sigue estableciendo la duración máxima de la jornada por semanas, pero son ya muchos, en una afirmación que es válida para casi todos los sectores, aquellos en los que el cómputo se realiza anualmente<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Así, y a título de ejemplo podemos citar, las 1800 horas del IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, (art 57, BOE de 17/03/2007) , las 1788 horas del I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería, (art 19, BOE 28-4-07). Incluso hay convenios con jornadas inferiores a las 1700 horas ("La jornada de trabajo será el equivalente en media teórica a 1.630 horas anuales de trabajo, durante 220 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones" Convenio Colectivo de Nuclenor, S. A., BOE 4-5-07). Incluso hay alguno con bastantes menos horas, como es el caso del Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades Públicas de Madrid con una jornada de 1470 horas. ( art. 54, BOCM 10-1-06). Este último establece que con un promedio semanal de 35 horas. Es decir que la jornada parece medida en semanas y anualmente. Otros convenios también contemplan esta posibilidad, así por ejemplo, el Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. (BOE 19-3-2007), establece que "la jornada laboral es de treinta y cinco horas semanales y 1.694 horas anuales efectivas de trabajo"

<sup>3</sup> Para más información ver los estudios sobre el tiempo de trabajo en la negociación colectiva en distintos sectores, así Alonso Bravo 2006 (castilla-león); Garate y Cabeza 2003 (sector telecomunicaciones); Rodríguez Escanciano 2004, convenios extraestatutarios, Quintanilla Navaro B 2000 (la Comunidad de Madrid)...

Pero más que la determinación cuantitativa de la jornada lo que ahora interesa es como se produce la distribución de esa jornada y que límites deben respetarse. Realmente lo importante no es tanto que la jornada sea de 37, de 38 o de 40 horas, de promedio en cómputo anual, sino cómo se distribuye esa jornada (en el mismo sentido QUINTANILLA NAVARRO, B. 2000). A pesar de que cabe la distribución irregular, no parecen mayoría los convenios que recogen una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Cuando la negociación colectiva contempla la distribución irregular a lo largo del año parece seguir dos cauces básicos, 1) Se admite expresamente que en determinadas circunstancias y con determinadas condiciones se superen los límites de jornada semanal o diaria fijados legalmente o convencionalmente y 2) Se contempla la posibilidad pero sin condicionantes, o con unos condicionantes muy vagos, por lo que la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, acabo siendo una facultad empresarial (RODRÍGUEZ ESCANCIANO 2004).

En cuanto a los condicionantes típicos que pueden aparecer en la negociación colectiva para lograr esa distribución irregular podemos citar, la comunicación a los representantes de los trabajadores con una antelación determinada, la compensación de las horas realizadas irregularmente con un mayor tiempo de descanso, el establecimiento de una “bolsa de horas”, práctica ésta cada vez más frecuente, y que seguramente sea una de las vías más eficaces para lograr esa flexibilidad. Bolsa de horas que puede tener doble cara. Para el empresario, como horas en las que puede exigirse el trabajo del trabajador fuera de su jornada ordinaria, y para el trabajador, como una serie de horas que puede tener al mes, al trimestre o al año, para realizar esas tareas propias de la conciliación de la vida laboral y familiar o personal que tan difíciles resultan de compaginar en ocasiones.

Por otra parte, parece claro que si la jornada se reduce pero a cambio el trabajador tiene que estar más tiempo disponible o se amplían las jornadas irregulares, aunque se compensen en otros momentos, la flexibilidad del tiempo de trabajo del empresario puede chocar de frente con las necesidades del trabajador (CHARCARTEGUI JÁVEGA, C. 2006).

### 1.1.2. Los límites: la duración máxima diaria y el descanso entre jornadas

Uno de los principios básicos en materia de jornada que establece el Estatuto de los Trabajadores es el relativo a los descansos entre jornadas, señalando que deben mediar “como mínimo, doce horas” (art 34.3) y otro el que señala que “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias”. Pero rápidamente añade una coletilla de suma trascendencia “salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas”.

Es decir que en principio la duración máxima de la jornada es de nueve horas ordinarias, pero, primero, es posible superar ese límite y segundo esas horas no serán extraordinarias, sino que pueden ser horas ordinarias. Ciertamente este apartado del art. 34 está íntimamente ligado al comentado en el epígrafe anterior. Si distribuimos irregularmente la jornada a lo largo del año, no solo habrá semanas en las que se trabaje más de las cuarenta horas semanales sino que también puede haber días en los que se trabaje más de las nueve horas ordinarias. Y esas horas serán horas ordinarias siempre y cuando no rebasemos el cómputo anual de la jornada o de la semana, o del mes, según como se mida ésta.

Por otra parte en principio el descanso sí tiene que ser de 12 horas. Y este límite sí jugaría como límite aparentemente infranqueable, pero también hay sectores en los que este límite no es aplicable. El RD 1561/95 sobre jornadas especiales de trabajo permite que en determinados sectores se reduzcan las horas de descanso y se acumulen esas horas no descansadas para ser disfrutadas en otros momentos, p.e. junto con las vacaciones. El problema es que en estos casos no siempre está claro que esas ampliaciones de jornada con la consiguiente reducción de los tiempos de descanso estén realmente compensadas.

## 1.2. El descanso semanal

Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que por regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo. Se establece además, la posibilidad de disfrute por periodos acumulados de hasta 14 días. Es decir que es posible trabajar once días seguidos y descansar tres. Lo que es otra vía de flexibilización, a la vez que implica que el descanso en esos días ya no es imperativo (RAMIREZ MARTINEZ, 2006, p. 405)<sup>4</sup>.

Por otra parte, el RD 1561/95 sobre jornadas especiales permite otras excepciones. Así es posible, acumular el medio día de descanso por periodos de hasta cuatro semanas. Es decir en esas cuatro semanas solo se descansa un día y luego se disfruta de dos días más por acumulación de los cuatro medio días restantes. También cabe separar ese medio día del día completo y disfrutarlo otro día de la semana.

Y por último el reglamento contempla otras posibilidades como, que por convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores se pacte la posibilidad de acumular por periodos de hasta 4 meses el día y medio de descanso. No se descansa ningún día y antes de que finalicen los cuatro meses se disfrutan de forma continua el día y medio correspondiente a cada semana. También cabe su acumulación al periodo vacacional.

---

<sup>4</sup> Las leyes 24/92 y 25/92, que incorporan los acuerdos con las Comunidades evangélicas e israelitas, respectivamente, permiten que por acuerdo con el empresario, los trabajadores de estas comunidades disfruten de este descanso, en viernes tarde y sábado, en lugar de en domingo. Pero tampoco es imperativo para el empresario que el descanso sea en estos días, tendrá que haber acuerdo entre ambos.

A pesar de las posibilidades de acumulación que permite la ley, son escasos los convenios que contemplan esta posibilidad (QUINTANILLA NAVARRO B, 2000 y RODRÍGUEZ ESCANCIANO 2004). Lo que sí es corriente encontrar en la negociación colectiva es la ampliación de ese día y medio a dos días. Pero la acumulación, a pesar de que se establezca la distribución irregular de la jornada no es frecuente verla. (Si lo contemplan convenios como el la Agencia Efe y el de Telemadrid).

Es preciso recordar que el descanso semanal es retribuido, aunque las ausencias injustificadas suponen una reducción de la retribución correspondiente, no del tiempo de descanso.

### *1.3. Fusión/confusión del descanso semanal y el descanso entre jornadas*

Una cuestión no del todo resuelta, es la relativa a la posibilidad o no, de juxtaponer el descanso semanal y el descanso entre jornadas. Son ya varias las sentencias que se han enfrentado a este tema, aquí vamos a hacer referencia a una de las últimas, la sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de octubre de 2006<sup>5</sup>, que resuelve una serie de recursos planteados por diversos sindicatos frente a Makro.

La cuestión es la siguiente, si un trabajador termina su semana de trabajo el sábado a las 14.00 horas y se reincorpora a su trabajo el lunes a las 9.00 de la mañana ¿se están respetando sus descansos semanales y entre jornadas? El caso tiene más detalles de los que se pueden exponer en este artículo (diferentes turnos, horarios diversos de entrada y salida, acumulación del día de descanso...), pero en esencia el problema planteado es el citado.

Los términos sobre los que gira la cuestión son los siguientes, la Directiva 2003/88 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo establece que “Los Estados miembros adoptaran las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un periodo mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada periodo de 24 horas” (art 3). Además y en relación con el descanso semanal señala, que se tomarán las medidas para que los trabajadores “disfruten, por cada periodo de siete días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el art. 3”. La normativa comunitaria resulta por tanto clarísima, al descanso semanal hay que sumarle el descanso diario. De tal forma que los trabajadores deberán disfrutar de un descanso de 35 horas. (24+11).

Por su parte, y tal y como ya se ha señalado, la normativa interna establece que el trabajador tiene derecho a un descanso entre jornadas de 12 horas mínimo. A su vez tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que la jurisprudencia y doctrina equipara a las 36 horas semanales ininterrumpidas. (Con las salvedades que puedan darse respecto de las actividades como el comercio y el disfrute del

---

<sup>5</sup> AN 6 de julio-2004, STS 10-octubre-2005, que resuelve el recurso de casación contra la sentencia antes citada, pero que aunque afirma la postura que aquí se defiende, no entra en demasiados detalles.

medio día en otro momento). Esto es 48 horas (36 +12), según los recurrentes, o con 36 es suficiente y aún así se mejora la normativa comunitaria, según Makro.

La sentencia, que comentamos resuelve a favor de los demandantes, con una serie de argumentos, entre los que cabe destacar. 1) la normativa nacional, puede mejorar a la comunitaria, 2) que mejore la normativa comunitaria no implica que no haya que respetar cada uno de los descansos establecidos en la normativa nacional, 3) Cuando la Directiva distingue entre el descanso semanal y el diario y lo hace de forma tan obvia que obliga a sumar a uno el otro, para que se disfruten los dos, lo mismo debe hacer el derecho nacional, de lo contrario permitirá “unir, lo que el derecho comunitario no une”.

En definitiva esta sentencia continua una doctrina que ya parece asentada en los Tribunales, otra cosa muy distinta es en la realidad de nuestras empresas, (especialmente en las dedicadas al comercio), pero es necesario empezar a tener claro que los descansos semanales y entre jornadas no pueden confundirse, y hay que disfrutar íntegramente de ambos.

#### *1.4. Las horas extraordinarias*

Es de sobra sabido que horas extraordinarias son aquellas que se realizan por encima de la jornada ordinaria. Pero afirmación tan obvia y sencilla se hace cada vez más compleja, cuando empezamos a plantearnos cual es la jornada ordinaria, como la medimos y una segunda e importante cuestión como es, la de la retribución/compensación de estas horas.

En relación con la primera cuestión citada, parece obvio, que la mención a la jornada ordinaria, hace referencia a la jornada real fijada por ley, por convenio o por contrato. Es decir a la jornada que realmente está disfrutando el trabajador. Por tanto, lo que para unos trabajadores será hora extraordinaria, será hora ordinaria para otros. Pero la cuestión se complica si nos atenemos a como se computa esa jornada máxima. Así si la jornada máxima está fijada por semanas, cualquier hora que rebase el límite de esa semana será extraordinaria. Por el contrario, si la jornada está establecida en cómputo anual, es perfectamente posible superar las cuarenta horas (o las que sean) sin que esas horas sean extraordinarias, siempre y cuando se respete el límite máximo anual.

Pero quizá el aspecto que más contribuye a la flexibilización en la realización de horas extraordinarias es el relativo a una de sus formas de retribución. Efectivamente la ley permite que las horas extraordinarias se retribuyan económicamente (en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria), pero también permite y eso es lo importante que estas horas se compensen con tiempos equivalentes de descanso retribuido. Además la ley señala que en el límite máximo de las 80 horas extras que pueden hacerse al año no computan las horas compensadas con tiempo de descanso equivalente. A pesar del importante ingrediente flexibilizador que supone la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso, no parece que la

negociación colectiva haya recogido esta posibilidad en la medida esperada por el legislador (RABANAL CARBAJO 2006). Lo que no quiere decir que no haya convenios que recojan esta posibilidad y opten claramente por la compensación. De todas formas los estudios que analizan esta cuestión no parecen ponerse de acuerdo, mientras que respecto a la negociación colectiva en Castilla-León se dice que los convenios “suelen optar por la compensación con descansos retribuidos” (ALONSO BRAVO 2001,) en el estudio sobre negociación colectiva extraestatutaria se afirma todo lo contrario “normalmente la negociación colectiva opta por el pago del correspondiente complemento salarial antes que por la concesión de descanso equivalente” (RODRÍGUEZ ESCANCIANO 2004).

Lo que sí parece una constante en los convenios sectoriales es que estos se limiten a señalar la posibilidad de optar por compensación y retribución y sean los convenios colectivos de empresa los que opten por una u otra vía (así, IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes). Otra constante en la negociación colectiva parece ser el mayor detalle con el que se regulan las horas extraordinarias, o la prolongación de jornada en la negociación colectiva de empresa que en la sectorial, cosa que por otra parte, no resulta en absoluto sorprendente.

Es importante, recordar igualmente, ya que el tema de este artículo es flexibilidad y tiempo de trabajo, que en el trabajo a tiempo parcial, no cabe realizar horas extraordinarias, pero sí cabe realizar horas complementarias. Al fin y al cabo un eufemismo para llamar a las horas extraordinarias que realiza el trabajador a tiempo parcial y que también puede ver su jornada ampliada por la realización de estas horas complementarias. Pero no es este lugar para el estudio de esta cuestión, simplemente anotarlo.

## **II. LAS GARANTÍAS PREVISTAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA MOVILIDAD FUNCIONAL NO SUSTANCIAL**

La movilidad funcional es una figura tradicionalmente ligada a la flexibilidad laboral puesto que permite al empresario alterar las funciones inicialmente fijadas en el contrato de trabajo para así adaptar la prestación laboral a las necesidades de la organización empresarial<sup>6</sup>. Su regulación se encuentra recogida en el art. 39 ET, comprendido dentro del capítulo referido a las vicisitudes contractuales; y su ejercicio efectivo aparece limitado por el art. 22 ET sobre el sistema de clasificación profesional, y el art. 20.1 ET que señala la obligación del trabajador de “cumplir con el trabajo convenido”.

---

<sup>6</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. (2000 (I): p. 91) define la movilidad funcional como “la modificación en el contenido de la prestación laboral pactada o posteriormente novada; el cambio, total o parcial, en las tareas o cometidos que el trabajador ejecuta en cumplimiento de la obligación principal nacida del contrato de trabajo, al margen y con independencia de que vaya o no asociado con un traslado del puesto de trabajo.

Para proyectar el deber encomendado en el referido art. 20.1 ET, es esencial que trabajador y empresario determinen el contenido de la prestación laboral en el propio contrato de trabajo, ya sea en el momento de su celebración, o bien en posterior pacto novatorio; y lo equiparen con la *categoría, grupo profesional* o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo, o acuerdo de empresa (art. 22.5 ET). Tal equiparación conlleva unos efectos jurídicos relevantes, por una parte suponen un límite frente a los poderes del empresario de alteración de la prestación pactada; y por otra establecen la separación entre la movilidad funcional sustancial y la no sustancial. Siendo ésta última la de objeto de análisis y cuyo concepto comprende todos aquellos cambios de funciones que el empresario puede realizar sin quedar sometido a una causa que los justifique al entenderse que el cambio no afecta a lo que constituyen las funciones pactadas en el contrato (ROMÁN DE LA TORRE, M. D., 1994: p. 190).

El legislador remite la elaboración de la estructura profesional a la negociación colectiva correspondiente, que podrá optar por construirla en base a grupos o a categorías profesionales (22.1 ET). Aunque, algunos convenios colectivos recurren a sistemas de clasificación de los trabajadores realizados por niveles retributivos o escalas salariales. Esta última inclinación, si bien es consecuencia de la equiparación posibilitada por el anteriormente mencionado art. 22.5 ET, supone una contradicción respecto al punto primero de este mismo precepto (VALDÉS DAL-RE, F., 2000 (II): p. 99) que únicamente permite estructuras profesionales diseñadas en base a criterios de grupos o categorías. Tan es así, que este tipo de equiparación por si sola “deja al pacto individual sin referencia al sistema de clasificación profesional aplicable a la empresa”, lo que se traduce en una total libertad empresarial para fijar las funciones del trabajador con el único requisito de que se remuneren ajustándose al nivel salarial establecido (ROMÁN DE LA TORRE, M. D., 1994: p. 166 y s). No obstante, conviene resaltar que habitualmente la equiparación a un nivel retributivo se acumula a la de grupo o de categoría profesional (VALDÉS, 2000 (II): p. 101).

Los sistemas de clasificación profesional establecidos por la negociación colectiva se elaboran acorde con el tipo de organización del trabajo. El desarrollo tecnológico y los cambios en las necesidades productivas han ido imponiendo la introducción de nuevos mecanismos de flexibilidad que permitan al empresario la posibilidad de cambiar a cada trabajador de puesto según las necesidades funcionales de la actividad productiva (ALEMÁN, 1992, p. 170 y ss). Consiguientemente, la tendencia general de los convenios colectivos se dirige más hacia la confección de clasificaciones profesionales basadas en grupos de trabajo, que en categorías profesionales. La razón fundamental se basa en que estas últimas se rigen por criterios de encuadramiento profesional donde se produce un acotamiento mas exhaustivo del contenido formal de la prestación laboral; mientras que el grupo de trabajo es más flexible y funcional, las posibilidades de delimitar y determinar el objeto de la obligación del trabajador se disminuyen considerablemente, se reducen los niveles jerárquicos y se descentralizan los poderes, y se da un grado mayor de formación y autocontrol del trabajador (que a su vez supone un decrecimiento en la especialización y en la división entre los puestos). El grupo profesional se basa en criterios horizon-

tales y estandarizados, lo que conlleva un mayor espaciado en los ascensos, una política retributiva basada más en conceptos variables que fijos, una mayor capacidad de asunción de responsabilidades, y el protagonismo del grupo antes que del individuo (ALEMÁN, 1992: p. 171).

Así pues, apenas sí se encuentran convenios colectivos que recurran única y exclusivamente a criterios de articulación mediante categorías profesionales; siendo más habitual la estructuración del esquema profesional en torno al criterio del grupo, dividido o subdividido en subgrupos, fragmentados, a su vez, en categorías, áreas o especialidades profesionales. El problema surge cuando muchos de estos convenios que recurren al criterio del grupo profesional no respetan la definición establecida en el art. 22.2 ET. Esto se produce cuando los grupos no se subdividen y junto a su enumeración no se describen las funciones o tareas de cada uno de ellos o se incluyen en los grupos categorías que implican funciones bien diversas, “incumpliendo de esta forma la exigencia estatutaria de que el grupo integre tareas que impliquen equivalencia de aptitudes y titulación y el contenido general de la prestación. En estos casos se plantea una falta de correlación entre el sistema clasificatorio y las previsiones del art. 39.1 ET que sitúa la movilidad funcional ordinaria dentro de los límites del grupo profesional. para evitar problemas, parece claro que hay que entender que en estos sistemas de clasificación la movilidad ordinaria no tendría como límite el grupo profesional sino las funciones o categorías equivalentes dentro del nivel o grupo profesional” (LLANO, 2000, p: 294). Si el grupo profesional no aglutina una serie de funciones o tareas profesionalmente equivalentes, éste pierde toda su idoneidad para definir la prestación debida, “cometido éste que pasa a ser desempeñado entonces por la especialidad profesional. En esta hipótesis, la equiparación habrá de entenderse referida a la especialización, en lugar de al grupo profesional; y será aquélla, y no ésta otra, la que cumpla la función de delimitar el ámbito de ejercicio de la movilidad funcional” (VALDÉS, 2000 (II): p. 103).

Las definiciones de las tareas comprendidas en las categorías profesionales son cada vez más laxas, adoptando un mero carácter enunciativo que no impide la realización de otras tareas pertenecientes a categorías inferiores o superiores. Desde la negociación colectiva se puede limitar el margen de esta movilidad, pero es la negociación colectiva sectorial quien hace este tipo de regulaciones ya que los convenios colectivos de empresa no suelen establecer nada al respecto. La mayoría de los convenios de empresa se remiten a los preceptos legislativos sobre la materia y algunos no hacen si quiera mención, por lo que cabe señalar que la movilidad debe quedar seguramente regulada por convenios colectivos de sector que afecten a la empresa (TORRENTS, 2006: p. 195 y ss.). Desde la negociación colectiva sectorial se establecen diversas garantías para los trabajadores frente a las posibles consecuencias negativas que pueden derivar de la movilidad funcional, tales como:

1. Ante la movilidad ascendente generalmente los convenios colectivos especifican en que supuestos la realización de tareas de categorías superiores no conlleva

la consolidación del puesto; y en cuales deviene en un ascenso o promoción con la correspondiente consolidación del nuevo puesto.

Respecto al primer supuesto, y en detrimento del trabajador, la mayoría de los convenios señalan que el desempeño de funciones de categorías superiores por razones de sustitución de algún trabajador con reserva de puesto por incapacidad temporal, permisos u otras situaciones similares, no produce la consolidación del puesto<sup>7</sup>. Aunque algún convenio ha venido a garantizar en mayor medida tal imposibilidad en los casos en que la situación se prolongue durante cuatro meses consecutivos o seis alternos, “en cuyo caso el empresario se dirigirá al trabajador objeto de la movilidad, para ofrecerle la posibilidad de continuar en la situación pero sabiendo que ésta no llevará implícita la consolidación del salario una vez finalizada” (como es el caso del CC. Málaga Hostelería (art. 24), MELLADO, CARDONA, FABREGAT, 2006: p. 190 y ss.).

En cuanto a las cláusulas que contemplan ascensos por el mero transcurso de realización de funciones superiores durante un tiempo las hay que: a) limitan el tiempo de desempeño de tales funciones a cuatro o a seis meses consecutivos, momento a partir del cual o bien se cubre la vacante o bien el trabajador retorna a sus funciones (CC Empresas de Planificación (arts. 19 y 20); CC Málaga Hostelería (art. 10), MELLADO, CARDONA, FABREGAT, 2006: p. 190 y ss.); b) establecen la consolidación automática al grupo o categoría superior, por el mero transcurso de un lapso temporal desempeñando las indicadas funciones<sup>8</sup>; c) obligan realizar la convocatoria de las pruebas o sistemas de ascenso que procedan para cubrir la vacante existente, una vez transcurrido el plazo establecido por el art. 39.4 ET para el desempeño de funciones superiores<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> CC Industria y Textil (art. 22); CC Alicante Hostelería (art. 16); CC Industrias de Captación de Agua (art. 12 a 15); CC Vidrio y Cerámica (art. 82 y 83); CC Pastas Alimenticias (art. 9), entre otros. MELLADO, C. A.; CARDONA, M. B.; FABREGAT, G., 2006: p. 190 y ss.

<sup>8</sup> El CC Centros de Asistencia Personas con Discapacidad (art. 24) reconoce el derecho a ascenso a los 6 meses siempre que el trabajador reúna los requisitos que exija la ley o el convenio y exista vacante. El CC Banca (art. 8) a los 6 meses en 1 año u 8 en 2 años de realización de funciones superiores. En la misma línea: CC Desinfección, Desinsectación y Desratización (art. 17). El CC Vidrio y Cerámica (arts. 82 y 83) establece que a los 5 meses en 10 o 7 en 18 se producirá la consolidación del nuevo puesto o el retorno al puesto de origen a voluntad del trabajador, entre otros. *Ibídem*.

<sup>9</sup> (CC Perfumería y Afines (art. 27); CC Andalucía Personal Laboral Universidades Públicas (art. 17); CC Coruña Comercio Vario (art. 31). *Ibídem*.

<sup>10</sup> El CC Desinfección, Desinsectación y Desratización (art. 17), limita la movilidad descendente a 30 días como máximo. El CC Castilla-La Mancha Residencias Privadas Tercera Edad (art. 15) a 1 mes en un período de 1 año, justificando dicha movilidad. El CC Pastas Alimenticias (art. 9) y el CC Alicante Siderometalúrgica a 2 meses. El CC Tejas y Ladrillos (arts. 47 y 48) a 3 meses al año en una o varias veces. El CC Pontevedra Industria de Metal (art. 22) a 3 meses. *Ibídem*.

<sup>11</sup> El CC. Empresas Organizaciones de Bingo (art. 23) establece que cuando se encomienden funciones inferiores se hará con criterios de equidad y “procurando que exista rotatividad”. *Ibídem*.

<sup>12</sup> CC Fabricación Alimentos Compuestos Animales (art. 8); CC Industrias de captación de agua (art. 12 a 15); CC Cádiz Pequeña y Mediana Empresa de Industria del Metal (art. 49 y ss) y CC Perfumería y Afines (art. 27). *Ibídem*.

2. En los supuestos de movilidad descendente normalmente los convenios suelen fijar límites temporales<sup>10</sup>, rotativos<sup>11</sup> (con el fin de garantizar que este tipo de movilidad no recaiga siempre sobre el mismo trabajador), o la combinación de ambos<sup>12</sup> en los casos más garantistas. El ejemplo más llamativo lo recoge el CC Comunidad Valenciana Residencias de Titularidad Pública (art. 18) que condiciona este tipo de movilidad a supuestos excepcionales y a la existencia de razones técnicas y organizativas (como la necesidad de sustituir a trabajadores en situación de incapacidad temporal), señalando además que deberán estar justificadas las causas perentorias y exigiendo que se comuniquen previamente a los representantes de los trabajadores, con un límite temporal de tres meses en un año, o de seis meses en tres años (en línea similar el CC Comunidad Valenciana Residencias Privadas Tercer Edad (art. 17 y ss.), MELLADO, CARDONA, FABREGAT, 2006: p. 190 y ss).

Para la movilidad horizontal o dentro del mismo grupo es requisito previo que exista una estructura profesional basada en grupos bien definidos, ya que, en caso contrario sólo cabría la movilidad entre categorías equivalentes conforme al art. 22.1 ET. Habitualmente los convenios reconocen este tipo de movilidad con el límite de la idoneidad exigible, y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario de procesos simples de formación y adaptación. En base a ello, algunos convenios establecen tablas de afinidad profesional entre los distintos puestos de trabajo a efectos de solicitar un posible cambio de puesto de trabajo<sup>13</sup>; otros delimitan temporalmente la duración máxima de la movilidad horizontal<sup>14</sup>; mientras que otros fijan el criterio de la voluntariedad de los trabajadores para poder llevarla a cabo (CC Limpiezas de edificios y locales de Segovia (art. 30); CC Igualdad UTE (art. 9). SERRANO, 2001, p. 206 y ss); o exigen un plazo de preaviso o comunicación a los representantes de los trabajadores para su efecto (CC Subsector industria de la madera “segunda transformación” (art. 10). SERRANO, 2001, p. 206 y ss).

Sin duda este tipo de movilidad es la que más efectos negativos revierte sobre el trabajador y que en muchas ocasiones puede encubrir casos de polivalencia funcional indiscriminada, como es el caso de los convenios que permiten que: “los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría” en virtud de las necesidades del servicio<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> CC Fasa-Reanult Interprovincial (Disposición final del anexo VII); CC Eurovías Concesionaria Española de Autopistas, SA (art. 10); o CC Helados Miko SA (art. 11). SERRANO ARGÜELLO, N.: “La estructura profesional, el paso definitivo de la categoría al grupo profesional”, en GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dtor.): *La estructura y el contenido de la contratación colectiva en Castilla y León: sus efectos sobre la ordenación de las relaciones laborales y análisis de las necesidades de formación*, Valladolid (Junta de Castilla y León. Consejería de Industria, Comercio y Turismo), 2001, p. 206 y ss.

<sup>14</sup> CC Personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León (art. 13); CC Comercio de ganadería de Palencia (art. 27). *Ibidem*

<sup>15</sup> CC Medianas superficies de distribución de alimentación de Castilla y León (art. 9); CC Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa de Salamanca (art. 10); CC Empresa Ciser (art. 10). *Ibidem*.

3. La regulación de la polivalencia por parte de la negociación colectiva es un hecho que adquiere gran importancia ya que de lo contrario el empresario tendría plena libertad para pactarla en el contrato individual de trabajo pasando por alto la clasificación profesional fijada en el convenio colectivo de correspondiente aplicación (puesto que así lo prevé el propio legislador en el art. 22.5 ET). Este tipo de pactos individuales que destinan al trabajador a la realización simultánea de diferentes tareas inespecíficas y cambiantes por el empresario plantea algunos problemas jurídicos respecto a la determinación del objeto del contrato, requisito *sine qua non* para la validez del acuerdo junto con el consentimiento y la causa (arts. 1.261 y 1.271 CC), justificados en el hecho de que “no puede haber obligaciones contractuales si no se ha determinado en qué consisten tales obligaciones” y que “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes” (art. 1.256 CC)<sup>16</sup>.

En base a esto, es fundamental que la negociación colectiva acote la polivalencia marcando limitaciones a los pactos individuales de polivalencia; estableciendo que las equiparaciones se hagan en función de grupo, categoría o nivel superior o señalando que se garantice siempre la equiparación entre funciones y retribución (MELLADO; CARDONA; FABREGAT, 2006: p. 190).

No obstante, la mayoría de los convenios colectivos sectoriales no entran en la regulación de esta materia, y cuando lo hacen, generalmente es para ratificar lo dispuesto legalmente<sup>17</sup>. Aunque algunos convenios recogen alguna mejora al señalar que en los supuestos de concurrencia habitual de funciones de diferente nivel “el trabajador quedará clasificado en el nivel superior, aunque ello es sin perjuicio de los supuestos de mera realización de funciones complementarias que sean básicas para los puestos de trabajo”<sup>18</sup>, y algún otro limita la polivalencia a determinadas categorías o funciones próximas<sup>19</sup>. Sin duda, esta última actuación sería la idónea para impedir que el empresario disponga de amplios márgenes de discrecionalidad al respecto.

4. Ante los efectos retributivos negativos que conlleva la movilidad funcional ascendente o descendente, la negociación colectiva viene articulando cláusulas que

---

<sup>16</sup> Sobre esta disertación ROMÁN DE LA TORRE, M. D., 1994: p. 184, concluye señalando que “en el terreno estricto del ordenamiento laboral no puede sino concluirse que las cláusulas de polivalencia o bien son superfluas o bien resultan nulas por ilícitas por lo ya señalado”.

<sup>17</sup> Como es el caso del CC Cataluña Comercio del Mueble (art. 18) que señala que “con absoluto respeto de la categoría y del sueldo alcanzados y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán todas las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a otras categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de poder por parte de la misma; todo ello, en aras de una mayor eficacia empresarial en beneficio de todos”. *Ibidem*.

<sup>18</sup> CC ETT (art. 22), el CC de Ferralla (art. 16), el CC León Siderometalúrgica (art. 3), el CC Castellón Siderometalúrgica (art. 1.3 Disposición Transitoria Segunda), y CC Tarragona Siderometalúrgica (art. 1.3 del anexo I). *Ibidem*.

<sup>19</sup> A este respecto el CC Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 8) solo permite la posibilidad de la polivalencia en relación a las cuatro categorías que forman un determinado grupo profesional, por lo que parece excluirla en los restantes grupos, limitando así las posibilidades de utilizar la misma. *Ibidem*.

intentan evitar la pérdida económica que puede acontecer de la interpretación jurisprudencial de “la no consolidación de los complementos salariales vinculados al puesto o las funciones”. Con tal finalidad algunos convenios prevén expresamente el mantenimiento del salario y de los complementos precedentes ante supuestos de movilidad descendente (CC Fabricación Alimentos Compuestos Animales (art. 8); CC Vidrio y Cerámica (art. 82 y 83), ROMÁN DE LA TORRE, 1994: p. 184). Si bien, otros, fijan la misma tendencia para los supuestos de movilidad funcional ascendente incurriendo a veces en causas de dudosa legalidad. Tal es el caso del CC Alicante Comercio Textil (art. 10), que señala que “no percibirá la retribución del puesto superior quien lo ocupe por sustitución de un compañero enfermo, siempre que a éste se le respete el salario que hubiese cobrado en activo”. “En este supuesto el respeto de los derechos al trabajador enfermo o la mejor que para él pueda establecerse, no debería hacerse en detrimento de los derechos de otro trabajador, más si se trata de derechos que parecen claramente reconocidos en la ley, como la garantía de la retribución correspondiente a las funciones realizadas en los supuestos de movilidad ascendente” (ROMÁN DE LA TORRE, 1994: p. 184).

5. Una medida poco común de limitar la determinación unilateral del empresario de la movilidad funcional no sustancial es la exigencia de la intervención de los representantes de los trabajadores en estos procesos.

Todavía son bastante escasos los convenios que incluyen este tipo de cláusulas, que además suelen estar caracterizadas de gran debilidad. Comúnmente este tipo de regulación establece: a) la obligación de informar a los representantes de los trabajadores en todos o en algunos de los supuestos de movilidad, cuya falta se penaliza con el derecho del trabajador a la consolidación de la categoría superior desempeñada (CC Tejas y Ladrillos (art. 47 y 48), ROMÁN DE LA TORRE, 1994: p. 184); b) el deber de informar y además de justificar la movilidad fuera del grupo ante los representantes de los trabajadores (CC Castilla-La Mancha Residencia Privadas Tercera Edad (art. 16), ROMÁN DE LA TORRE, 1994: p. 184); c) el mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal (CC Prensa no Diaria (art. 36). LLANO, 2000: p. 289).

6. Por último, la negociación colectiva también ha servido como herramienta para excluir ciertas posibilidades de movilidad funcional. Quizás este tipo de medidas sean las de corte más garantista, ya que construyen mecanismos más rígidos que la propia regulación legal y limitan más las posibilidades empresariales de recurrir a la movilidad.

En este sentido, algunos convenios colectivos a) consienten la movilidad funcional dentro del grupo pero solamente cuando realmente existen causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción y siempre previa comunicación a los representantes de los trabajadores (CC Aragón Establecimientos Sanitarios Privados (art. 17), MELLADO; CARDONA; FABREGAT, 2006: p. 190 y ss.); b) permiten la movilidad dentro de cada subgrupo profesional, también vinculada a causas justificativas y con

limitaciones temporales (CC Toledo Comercio de Alimentación (art. 21), MELLADO; CARDONA; FABREGAT, 2006: p. 190 y ss.); c) prohíben la movilidad a grupos inferiores, salvo que el trabajador esté de acuerdo con ello, y en cuanto a la movilidad superior señalan que si el trabajador realiza más del 30 por 100 de la jornada desempeñando funciones superiores durante seis meses en un año u ocho en dos, consolidará el puesto si tiene titulación y existe vacante (CC Residencias Privadas Personas Mayores (art. 19), MELLADO; CARDONA; FABREGAT, 2006: p. 190 y ss.).

### III. BIBLIOGRAFÍA

ALEMAN PÁEZ, F. A.

1992 “La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional”, *Relaciones Laborales*, Vol. II.

ALONSO BRAVO, M.

2001 “La ordenación del tiempo de trabajo” en en GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dtor.): *La estructura y el contenido de la contratación colectiva en Castilla y León: sus efectos sobre la ordenación de las relaciones laborales y análisis de las necesidades de formación*, Valladolid: Junta de Castilla y León. Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

CHARCARTEGUI JÁVEGA, C.

2006 “Tiempo de trabajo, racionalidad horaria y género: un análisis en el contexto europeo”, *Actualidad Laboral*, n<sup>o</sup> 19, 2006.

DE SOTO RIOJA, S.

1995 “El contenido de la prestación laboral”, *Relaciones Laborales*, Vol. II.

GARATE CASTRO, J y CABEZA PEREIRO, J.

2003 “La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones”, Colección informes y estudios, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

LLANO SÁNCHEZ, M.

2000 “La negociación colectiva. El contenido de los convenios colectivos: ingreso en la empresa, modalidad de contratación, clasificación profesional y ascensos, movilidad funcional y geográfica, vicisitudes del contrato de trabajo, extinción del contrato de trabajo”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dtor.) *Las relaciones laborales en la Comunidad de Madrid*, Madrid: CES.

MELLADO, C. A.; CARDONA RUBERT, M. B.; FABREGAT MONFORT, G.

2006 “La movilidad funcional, la polivalencia y las reglas sobre ascensos en la negociación colectiva sectorial de 2004”, en ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (Coord.): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

QUNTANILLA NAVARRO, B.

2000 “El Tiempo de Trabajo”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dtor.) *Las relaciones laborales en la Comunidad de Madrid*, Madrid, CES.

RAMIREZ MARTINEZ, J.M y otros

2006 *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed Tirant loblanch, Valencia.

RABANAL CARBAJO, Pedro

2006 “Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo”, *Actualidad Laboral*, R. 935.

RODRIGUEZ ESCANCIANO

2004 “Tiempo de trabajo” en “Los Convenios Colectivos extraestatutarios: contenido y régimen jurídico” Directores Barreiro González, G. y Domínguez Fernández JJ., Colección Informes y Estudios, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ROMÁN DE LA TORRE, M. D.

1994 “Clasificación profesional y movilidad funcional”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Coord.): *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid: Lex Nova.

SERRANO ARGÜELLO, N.

2001 “La estructura profesional, el paso definitivo de la categoría al grupo profesional”, en GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dtor.): *La estructura y el contenido de la contratación colectiva en Castilla y León: sus efectos sobre la ordenación de las relaciones laborales y análisis de las necesidades de formación*, Valladolid: Junta de Castilla y León. Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

SERRANO GARCÍA, J. M.

2002 *El Plan Social en los Despidos Colectivos*, Valladolid: Lex Nova.

TORRENTS MARGALEF, J.

2006 “La introducción de medidas de contrapoder en la regulación de la movilidad funcional en los convenios colectivos de empresa”, en ESCUDERO RODRIGUEZ, R., (Coord.): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

VALDÉS DAL-RÉ, F.

2000 “Sistemas de estructura profesional y movilidad funcional: entre la continuidad y el cambio (I)”, *Relaciones Laborales*, Vol. I.

VALDÉS DAL-RÉ, F.

2000 “Sistemas de estructura profesional y movilidad funcional: entre la continuidad y el cambio (II)”, Vol. I.