

Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en el nuevo
Derecho del Trabajo garantista, Comares, Granada, 2022

**LA MOVILIDAD FUNCIONAL COMO MEDIDA DE FLEXIBILIDAD
INTERNA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POLIVALENCIA Y CAMBIOS
FUNCIONALES**

Miguel Ángel Almendros González
Universidad de Granada

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0951-2593
RESEARCHER ID: L-1679-2017

**1. LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO TENDENCIA EVOLUTIVA DEL
DERECHO DEL TRABAJO**

Por las sucesivas reformas laborales se evidencia una clara apuesta normativa por las medidas de flexibilidad interna frente a las medidas de flexibilidad externa. Y una de esas medidas paradigmáticas de flexibilidad interna lo constituye la *movilidad funcional*, institución que es precisamente objeto de análisis por este estudio. Pero antes de su análisis específico conviene definir el contexto normativo en el que se encuadra.

El actual modelo legal de flexibilidad interna ha sido fruto de sucesivas reformas normativas (sobre este tema, *vid.* Almendros González, 2013, páginas 771 a 815). La última reforma laboral, la propiciada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, no incide directamente en la movilidad funcional como medida de flexibilidad interna, ni en otras instituciones que la condicionan, como la clasificación profesional o la polivalencia funcional, aunque si sobre otras como la suspensión del contrato de trabajo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción (y el facilitar la tramitación de los conocidos ERTE), como alternativa al despido.

Por tanto, el marco normativo de las medidas de flexibilidad interna, y más concretamente de las medidas de flexibilidad funcional, quedó configurado, sin más modificaciones de relevancia, por la reforma laboral de 2012. De este modo, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la correspondiente Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, consolidó el actual modelo de flexibilidad interna. No obstante, las medidas de flexibilidad interna no son, en absoluto novedosas, sino que se enmarcan en una tendencia que presenta una misma línea de continuidad desde hace ya bastantes años. En realidad desde que comienza a cuestionarse el modelo de producción taylorista o fordista como paradigma técnico-productivo se aprecia una mayor demanda de flexibilidad en la gestión de la mano de

obra. Por eso, desde hace años, décadas, y en particular y de forma más acentuada, desde la importante reforma de 1994, la finalidad explícita que han perseguido las sucesivas reformas laborales es la de posibilitar y favorecer la flexibilidad interna en las relaciones de trabajo. Desde esta perspectiva, se viene achacando a nuestro sistema de relaciones laborales y al marco jurídico e institucional que lo sustenta cierta rigidez. Inmediatamente antes de la reforma laboral de 2012, tanto el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, y la correspondiente Ley 35/2010, de 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; como el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, habían incidido de forma relevante en la configuración del actual modelo de flexibilidad interna.

Pero lo más relevante es que tales medidas ya no se fundamentan directamente en la necesidad, *per se*, de una mayor flexibilidad interna, demandada del lado empresarial desde siempre, sino en la necesidad de una mayor flexibilidad interna para poder mantener el nivel de empleo y evitar la destrucción de puestos de trabajo. De este modo, la flexibilidad interna deja de ser un *fin* en si mismo y se convierte en un *medio*, en un instrumento puesto al servicio del objetivo de conservación de los actuales puestos de trabajo. Es más, se configura no como un simple medio, sino como la *alternativa a la destrucción de empleo*. Así no es de extrañar que la Ley 3/2012, manifestara que lo que perseguía promover la *flexibilidad interna en las empresas* era fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atravesase la empresa, como alternativa viable a la destrucción de empleo.

De esta manera, se optaba por la flexibilidad interna en lugar de la flexibilidad externa (o de salida). La dialéctica entre flexibilidad interna y flexibilidad externa se ha configurado así como una dialéctica entre medidas de adaptación de las condiciones de trabajo a situación de la empresa en un cambiante contexto de mercado, económico, tecnológico, organizativo o productivo, que garantizan el mantenimiento del empleo y medias de destrucción de empleo. Por eso, no es de extrañar que las propias normas reformadoras hayan calificado a las medidas de flexibilidad interna como “mecanismos alternativos más sanos”, como “una alternativa positiva frente a las medidas de flexibilidad externa” (como decía la Exposición de Motivos de la Ley 35/2010), y que incluso “el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones” se considere como una de las principales aportaciones del Real Decreto-ley 32/2021 (que, como señala en su Exposición de Motivos, achacaba a la anterior regulación una “insuficiente utilización de los mecanismos de flexibilidad interna como medidas de adaptación, alternativas más eficientes y de menor coste social que las reducciones de plantilla o el recurso a la contratación temporal”).

Por otro lado hay que subrayar que no solo el marco legal tiene como objetivo potenciar las medidas de flexibilidad interna, la negociación colectiva también muestra esta preferencia por la flexibilidad interna (y dentro de ella, la flexibilidad funcional) como alternativa a la flexibilidad externa. En este sentido, fue bastante expresivo el Acuerdo de 23 de mayo de 2013 de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre la ultraactividad de los convenios colectivos (BOE de 30 de mayo de 2013), en cuyo punto 2º del Anexo manifiesta que “para evitar la aplicación de mecanismos de flexibilidad externa”, los convenios colectivos “han de procurar los mecanismos de flexibilidad interna”, a efectos de que “el tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las funciones y el salario, entre otras condiciones, tengan la necesaria adaptabilidad a las

necesidades e intereses de los trabajadores y empresarios, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los distintos procesos de adaptación”.

2. FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA VERSUS FLEXIBILIDAD INTERNA UNILATERAL

Otro elemento que ha caracterizado y definido nuestro modelo de flexibilidad interna es su carácter *pactado* o *consensuado* por la autonomía colectiva. Lo que subyace en última instancia a este modelo es la idea de “equilibrio”. Y el conseguir un adecuado *equilibrio* en la flexibilidad interna no se consigue más que con la participación de los interesados y afectados, mediante la negociación colectiva. En ningún caso, de manera unilateral. Por ello, “la negociación colectiva asume una predominante *función instrumental* al servicio de la flexibilidad interna” (Molero Marañón, página 320). Así, se ha consolidado un modelo de flexibilidad pactado colectivamente en el ámbito empresarial.

De este modo, las reformas de 2010 y 2011 reforzaron el carácter negociado de la flexibilidad interna. En particular, la reforma de la negociación colectiva de 2011 profundizó en esta promoción de la flexibilidad interna negociada al forzar su incorporación como contenido mínimo de todo convenio colectivo. De este modo, establece como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que entiende que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores. Por eso, el reformado artículo 85.3 del TRET exigió durante unos meses, hasta la reforma de 2012, que los convenios colectivos expresaran como contenido mínimo (h) las medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, y entre otras, *los procedimientos y los períodos temporales de referencia para la movilidad funcional en la empresa*. Tales previsiones legales, que pretendían fomentar la negociación de medidas de flexibilidad interna, desaparecieron con la reforma de 2012, con lo que se produjo un cierto debilitamiento de la flexibilidad negociada frente a flexibilidad unilateral del empresario, o lo que es lo mismo, un debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva de la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a favor de la ampliación legal de los espacios de decisión unilateral del empleador (*vid.* Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Valdés Dal-Ré y Casas Baamonde, páginas 3 y 24; Baylos Grau, página 231; y Martínez Barroso, páginas 88 y 89). Con esta última reforma tiene lugar un. En suma, la flexibilidad interna negociada o pactada se ha visto limitada, desincentivada, recortada, o al menos, es ahora menos visible.

En cualquier caso, y con independencia del reconocimiento legal expreso de que las medidas de flexibilidad interna sean pactadas o fruto de acuerdo entre trabajadores y empleadores, la negociación colectiva continúa siendo el instrumento más adecuado y equilibrado para introducir medidas flexibilizadoras en el ámbito de las empresas. Además, todavía la regulación legal de los mecanismos de flexibilidad interna y de adaptabilidad de las condiciones de trabajo, y en particular las medidas de flexibilidad funcional (clasificación profesional, polivalencia funcional y movilidad funcional) se siguen vinculando fundamentalmente a procesos de negociación colectiva.

Los propios interlocutores sociales son conscientes de la responsabilidad que asumen en relación con la aplicación de medidas de flexibilidad interna. Un simple análisis de los grandes acuerdos interconfederales constata su apuesta clara por la *flexibilidad interna negociada* (Almendros González, 2013). Ello ya se evidenciaba, con el objetivo de potenciar un empleo más productivo, en los últimos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (desde el de 2003 hasta el de 2007). También con los sucesivos Acuerdos sobre el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). En particular, respecto a la flexibilidad funcional, el I Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva para 2010, 2011, 2012 (I AENC), pretendía avanzar conjuntamente hacia una clasificación profesional y unas estructuras profesionales basadas en grupos profesionales, potenciar “la movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes” y las “modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos”.

Por su parte, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2012, 2013 y 2014 (II AENC), consideraba que los convenios debían incorporar la flexibilidad interna como contenido mínimo “evitando el recurso al despido” y que el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que “su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo”. Una de las tres líneas de actuación prioritarias que proponía era en materia de flexibilidad funcional (funciones). Dentro de esa flexibilidad funcional se distinguían dos niveles: la flexibilidad ordinaria y la flexibilidad extraordinaria temporal. En cuanto a la *flexibilidad ordinaria*, el punto de partida era el que los convenios colectivos deberían promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales (con ello, no se hace más que continuar en la misma línea marcada por los anteriores Acuerdos Interconfederales). Ello tenía importantes implicaciones con aspectos formativos (referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras), pues no hay que olvidar que la formación y el desarrollo de las competencias profesionales es también un objetivo compartido por trabajadores y empresas para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y empleabilidad. Por otro lado, el Acuerdo consideraba necesario potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional. Así, se consideraba que la movilidad funcional en el seno de la empresa no debería tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, se acordaba no considerar la categoría profesional a efectos de movilidad funcional. Por último, respecto a la polivalencia funcional solo se manifestaba una vaga referencia: que los convenios colectivos y acuerdos de empresa deberían analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva. Por lo que respecta a la *flexibilidad extraordinaria temporal*, el Acuerdo consideraba necesario aportar criterios para que los convenios colectivos consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores (que las propias de la flexibilidad ordinaria). A tales efectos los convenios colectivos contemplarían que la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las

pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen (conforme señala el artículo 41.1 del TRET), y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. En tal caso, el empresario deberá informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. En caso de desacuerdo intervendría la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. No obstante, esta movilidad respetará los “derechos de las nuevas funciones” salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, y debiera garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional. Y por último, si la movilidad funcional es superior al período indicado se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del TRET.

Finalmente, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC), expresamente prorrogado por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 (IV AENC), consideraba en su Capítulo II.3 (Formación y cualificación profesional) como prioritaria la formación en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras (j). Por otro lado reconoce expresamente (Capítulo IV) que el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y trabajadores. A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios, “por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos, potenciando la intervención de las secciones sindicales, ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del ET”. En particular, respecto a la clasificación profesional y la movilidad funcional, recuerda que los convenios colectivos deberán establecer sistemas de clasificación profesional de los trabajadores por medio de *grupos profesionales*, fijando los *procedimientos de adaptación* para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales. Asimismo deberán “potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes”. Para ello, la movilidad funcional no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la *pertenencia al grupo profesional* o, en su caso, por las *titulaciones requeridas* para ejercer la prestación laboral. No obstante, los convenios colectivos podrán prever la realización de *funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional* cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifique, según se definen en el artículo 41.1 del ET, y durante el tiempo necesario, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años, debiendo el empresario informar de esta situación con la máxima celeridad a la representación de los trabajadores. La movilidad *respetará los derechos correspondientes a las nuevas funciones salvo que sean inferiores*, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen, sin que puedan invocarse causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las *cláusulas de ascenso y las retributivas*, en su caso, en los términos previstos en el ET. En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y *formación* sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional. Por

otro lado, recuerda el III AENC que “los convenios colectivos y acuerdos de empresa podrán abordar la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva”. Y finalmente (Capítulo II.6), recuerda la necesidad de incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a tener en cuenta en la negociación colectiva específicamente en relación con la clasificación, promoción y formación y de eliminar las denominaciones sexistas en la clasificación profesional.

3. LA FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Una de las medidas paradigmáticas de la flexibilidad interna es la movilidad funcional, y con carácter más general, la adecuación de las funciones y tareas que configuran la prestación de servicios del trabajador a las necesidades productivas de la empresa. Se trata de la flexibilidad funcional, esto es, de mecanismos encaminados a facilitar la asignación y cambio de funciones. Precisamente, la regulación legal de estas instituciones, actualmente conformados por los artículos 22 (sobre clasificación profesional y grupos profesionales, así como polivalencias funcionales), 39 y 41 (sobre las diversas manifestaciones de movilidad funcional) del TRET inciden conjuntamente en esa flexibilidad funcional. No obstante, hay que destacar cómo la incidencia de la flexibilidad funcional es doble, reforzada: 1) en el momento inicial de la *determinación funcional* (clasificación profesional y polivalencia funcional, que no constituyen en sentido estricto ejercicio de *ius variandi* empresarial, pero sí que lo condicionan y delimitan); y 2) en el momento posterior de *modificación funcional* (movilidad funcional y sustancial). Como ya pusimos de manifiesto (Almendros González, 2012, página 119), en su momento pasaron más desapercibidas las reformas legales que incidían en la flexibilización de los mecanismos de determinación inicial de las funciones que configuran el contenido de la prestación de servicios, que las que inciden en la flexibilización de los mecanismos modificativos de las funciones, entendidos como mecanismos adaptativos que introducen flexibilidad interna *a posteriori*, variando las funciones inicialmente establecidas, como la movilidad funcional. Pero flexibilidad funcional también exige la introducción de medidas que afectan a instituciones que permiten una mayor flexibilidad *a priori*, de manera anticipada e inicial, como son la clasificación profesional y la polivalencia funcional.

3.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional constituye el *presupuesto* de la flexibilidad funcional. El sistema de clasificación profesional es definido por la negociación colectiva como “la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales”, precisando que dicho “sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos” (por ejemplo, el artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora, BOE de 28 de enero de 2022). De este modo, la institución laboral a la que se responsabiliza de la rigidez o flexibilidad con que se definen las tareas y funciones que configuran la prestación de servicios del trabajador es la clasificación profesional (*vid.* Almendros González, 2013). Los sistemas clasificatorios que utilizan como elemento clasificatorio el “grupo profesional” son mucho más flexibles funcionalmente que aquellos otros que utilizan la “categoría

profesional”, y por tanto, facilitan en mayor medida la adaptabilidad de la prestación de servicios a las necesidades empresariales sin salirse del marco del ejercicio ordinario del poder de dirección. En otras palabras, los sistemas clasificatorios grupales, basados en la profesionalidad de los trabajadores, son mucho más flexibles funcionalmente que los categoriales, basados en la descripción pormenorizada de las actividades o funciones del trabajador (sobre la contraposición entre sistemas clasificatorios “profesionales” y “descriptivos”, vid. Valdés de la Vega, página 116).

Pues bien, es precisamente la negociación colectiva quien tiene encomendada legalmente, y en exclusividad, la competencia para definir el sistema clasificatorio aplicable (artículo 22.1 del TRET). Y, tal y como ya hemos señalado, desde hace décadas viene siendo un objetivo prioritario, compartido y consensuado por la patronal y las centrales sindicales, el de flexibilizar la clasificación profesional. Sin embargo, la renovación de las estructuras profesionales, *la sustitución de la categoría profesional por el grupo profesional* y, en suma, la consecución de la pretendida flexibilidad interna mediante la definición de sistemas clasificatorios grupales no se ha conseguido de forma generalizada. Aun hoy encontramos que la categoría profesional está presente en los sistemas de clasificación profesional de muchos convenios colectivos. Por ello, ante la incapacidad de la negociación colectiva para superar los sistemas clasificatorios categoriales, considerados unánimemente como mucho más rígidos, la reforma de 2012 pretendió dar un impulso legal “definitivo” para forzar a la negociación colectiva suprimir la categoría profesional de sus estructuras profesionales, estableciendo como único elemento clasificatorio posible al grupo profesional. Así se rompió con la dualidad clasificatoria (grupo profesional-categoría profesional) que venía avalada legalmente, y que había permitido que fueran todavía mayoritarios los sistemas clasificatorios categoriales en muchos sectores productivos.

En cualquier caso, el problema sigue estando, como antes, en la efectiva incorporación del modelo legal grupal a los convenios colectivos, esto es, en la misma flexibilización de la clasificación profesional en la negociación colectiva. Para conseguir un modelo más flexible se ha comenzado cambiando el marco legal e institucional (artículo 22 del TRET), pero esto debe tener un paralelo reflejo o traducción en los contenidos de la negociación colectiva. Y precisamente, trasladar el sistema clasificatorio grupal que impone la norma estatutaria a la negociación colectiva, se está revelando, como ya tuvimos ocasión de adelantar (Almendros González, 2012, páginas 131-134) como una tarea difícil y complicada, a la que le cuesta vencer la resistencia que ofrecen prácticas negociales y obstáculos estructurales. En tales casos en los que la sustitución en la negociación colectiva de la categoría profesional por el grupo profesional es problemática y difícil, se corre el peligro de que la renovación de las estructuras profesionales en demanda de una mayor flexibilidad funcional se retrase y posponga continuamente, dejándolo para otro momento para evitar así situaciones de bloqueo. El legislador hubiera pecado de ingenuo si pensaba que, simplemente y de forma automática, la autonomía colectiva asumiría inmediatamente el reto de clasificar al trabajador únicamente en virtud del grupo profesional con la mera reforma del artículo 22 del TRET. Así, los nuevos convenios colectivos que se negociaran tendrían necesariamente que asumir dicho imperativo legal, y para los que estuvieran en vigor (no los nuevos) y todavía contemplaran sistemas clasificatorios categoriales, la Disposición Adicional 9ª del Real Decreto-Ley 3/2012 preveía un plazo de adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional grupal de un año. Pero en la negociación colectiva la renovación de las estructuras profesionales no

es tan simple. No solo es que transcurrido ese plazo de un año no se hayan adaptado todavía los sistemas de clasificación profesional en aquellos convenios colectivos con un tradicional sistema clasificatorio categorial al nuevo modelo clasificatorio por grupos profesionales exigido legalmente, sino que muchos de los nuevos convenios colectivos, negociados y publicados en la actualidad, siguen clasificando profesionalmente mediante categorías profesionales.

Son todavía numerosos los convenios colectivos que clasifican a su personal según la función, de forma descriptiva, en virtud de *categorías profesionales* que expresamente definen. Incluso muchas actualizaciones del sistema clasificatorio siguen recurriendo a la categoría profesional. Por ejemplo, el Acta de 28 de enero de 2019 (BOE de 6 de mayo de 2021), donde se aprueban definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, conforme a lo previsto por el artículo 9 del XI Convenio colectivo de la empresa Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, integra puestos de trabajo en *categorías profesionales* recogidas en Convenio (de este modo, estudiadas las funciones del Jefe de Área D, perteneciente a la Presidencia en la Dirección General, se ha comprobado que se integra en la categoría de Jefe de Área C, nivel 13; y estudiadas las funciones que realizan los Ingenieros de Proyectos, pertenecientes a I+D+i y Laboratorios, se ha comprobado que se integran en la categoría de Ingeniero de Proyectos de I+D+i, nivel 15) y además define las Categorías de Nueva Creación: *Técnico de Desarrollo de Documentos de Seguridad. Preimpresión*; y *Jefe de Equipo de Control Productivo. Fábrica de Papel*. Como ya tuvimos ocasión de poner de manifiesto (Almendros González, 2012, página 134), la reforma de 2012 no previó solución alguna para el caso de que los convenios colectivos mantengan o sigan definiendo *ex novo* sistemas de clasificación profesional categoriales.

En otras ocasiones la renovación de las estructuras profesionales, más que real, es meramente nominativa, cambiando simplemente la terminología de los elementos clasificatorios (utilizando una expresión alternativa a la de “categoría profesional”), pero manteniendo la misma configuración descriptiva de funciones característica de las categorías profesionales. Se trata de “renombrar” las anteriores “categorías profesionales”. Así, por ejemplo, los artículos 27 al 35 del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad Privada (BOE de 12 de enero de 2022), lo que antes denominaba “categorías profesionales” (jefe de primera, jefe de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, azafato/a, auxiliar, telefonista, programador de ordenador, delineante, vigilante de seguridad, vigilante de explosivos, escolta, guarda, instructor, encargado, ayudante-encargado, oficial de primera mecánico-electrónica, oficial de segunda mecánico-electrónica, oficial de tercera mecánico-electrónica, operador de soporte técnico, conductor, ordenanza, encargado de almacén, etc.) ahora las llama “niveles funcionales”.

Pero también es cierto que muchos convenios aprovecharon el impulso normativo para renovar sus estructuras profesionales. Para ello, en la transición de un modelo categorial a un modelo grupal, fue necesaria la utilización de *Cuadros o Tablas de equivalencia* para la asimilación o integración de las anteriores categorías en los nuevos grupos profesionales. Como ejemplo ilustrativo de ello el Convenio Colectivo de Eroski (BOE de 26 de febrero de 2018), que, tras considerar en su artículo 10.4 como función específica de la Comisión Paritaria la facultad de validar “la migración a la nueva clasificación profesional, prevista en las Disposiciones Transitorias”, reconoce en su

artículo 15.1 (Reclasificación Profesional) que los sistemas de clasificación profesional actualmente vigentes en las empresas del Grupo Eroski se adaptarán a la estructura profesional aquí establecida, aunque a título orientativo se establece en la Disposición Transitoria 1ª una *Tabla genérica de asimilación* de los puestos habituales en la empresa al sistema de clasificación establecido, a la vez que serán objeto de confirmación por la Comisión Negociadora *Tablas específicas de reclasificación y asimilación profesional*. Mediante las referidas *Tablas de Reclasificación* se procede a la adaptación de las antiguas categorías profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, Puestos de Trabajo Tipo y Áreas Funcionales establecidas en el convenio.

Con la nueva definición legal de grupo profesional, como una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación (funciones meramente ejemplificativas) se consigue *per se* una mayor flexibilidad funcional. Ello se ve potenciado por el hecho de que se renuncia a una exhaustiva definición funcional del mismo y se procede en cambio a definir competencias (en virtud precisamente de esas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de la que habla la norma estatutaria). Con el grupo se pretende revalorizar el aspecto subjetivo de la clasificación profesional. Se pone más el acento en la aptitud profesional, en detrimento de las descripciones funcionales pormenorizadas (que constituirían el aspecto objetivo). De este modo, tal y como por ejemplo indica el citado artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora (BOE de 28 de enero de 2022), la asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: a) formación (titulación y especialización); b) iniciativa; c) autonomía; d) responsabilidad; e) mando; y f) complejidad.

No obstante, la sustitución de la tradicional categoría profesional por el nuevo concepto de grupo profesional no es la única medida de flexibilización de los sistemas de clasificación profesional en su crucial papel de determinación de las funciones y tareas que debe desempeñar el trabajador. Encontramos también el generalizado reconocimiento del carácter enunciativo y meramente ejemplificativo de los elementos clasificatorios y de sus posibles descripciones funcionales. Este *principio de enunciatividad* de los sistemas de clasificación profesional es expresamente reconocido por la negociación colectiva. Por ejemplo, citado artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora (BOE de 28 de enero de 2022) establece que “los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos”. Este carácter enunciativo de las funciones y tareas de cada grupo profesional hace que el trabajador tenga que realizar también cualquier otra *función auxiliar o suplementaria* que esté relacionada con la clase de trabajo, la aptitud profesional y la competencia profesional definida por su grupo profesional. Es el caso del artículo 28 del Convenio Colectivo de Accepta (BOE de 30 de julio de 2020), que reconoce que “con carácter general, la persona trabajadora desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como aquellas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del

cual formen parte”, por lo que, por ejemplo, la utilización de los medios informáticos y de comunicación para el desarrollo de las tareas que tengan asignadas *tienen carácter de funciones auxiliares*, sin que su uso determine la adhesión a un grupo profesional concreto. En este mismo sentido, el artículo 21 del Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE 8 de marzo de 2022) dispone que las funciones descritas para cada uno de los grupos “son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas” y “a tal efecto por la Dirección-Gerencia o la Dirección Técnica de la Entidad podrán dictarse las instrucciones oportunas que desarrollen y concreten lo señalado”.

En ocasiones, para determinar las funciones y tareas del trabajador se utilizan otros elementos novedosos, alternativos a las categorías y grupos profesionales. Como ejemplo ilustrativo, el Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 2 de marzo de 2021), sin perjuicio de la utilización de un sistema clasificatorio por categorías y grupos profesionales a otros efectos, la identificación de las funciones del trabajador tiene lugar mediante la asignación de una denominada *ocupación*. En su artículo 10, tras reconocer que el personal “tendrá definido su trabajo en la organización por medio de la ocupación”, entiende por tal, por ocupación “el conjunto de funciones básicas establecidas formalmente en la definición del puesto base que debe realizar todo el personal incluido en aquél, en los porcentajes de dedicación descritos en el estándar del puesto y que sirven para su valoración”. Así, “las funciones definidas como puesto base en cada ocupación configuran el contenido de la prestación laboral de la persona trabajadora en virtud de su relación de trabajo, permitiéndole llevar a cabo su participación en la misión asignada a la ocupación dentro de la organización”. Tales funciones han sido definidas “relacionando las actividades o conjuntos de tareas necesarias para llevar a cabo la citada prestación laboral”, teniendo en cuenta para ello “su responsabilidad o impacto en los resultados, su complejidad o dificultad, su dificultad para ser delegadas y la dedicación que requieren”. De este modo, como indica el artículo 11, el puesto base y sus funciones “constituyen la esencia de la ocupación y la caracterizan y diferencian de otras ocupaciones” y “dentro de una misma ocupación pueden coexistir funciones propias de distintos grupos profesionales”. De esta manera alternativa, se introduce flexibilidad funcional en el inicio, en el momento mismo de configurarse de la prestación de servicios del trabajador. Así, en su artículo 12 señala que la valoración de ocupaciones se realiza mediante la técnica denominada *asignación de puntos por factores*, de conformidad con el Manual de Valoración de referencia, que “la Dirección de la Empresa facilitará a todo el personal la definición de la ocupación que ha servido de base para su calificación, así como las funciones básicas inherentes a la misma”, y que “al efectuarse la valoración correspondiente a cada ocupación, se determinará su inclusión en alguna de las categorías de los Grupos Profesionales, establecidos en el artículo 9, según las funciones que resulten prevalentes y su escalón”. Expresamente entiende que “son prevalentes las funciones que, en su conjunto, constituyan la mayor dedicación de la ocupación”. Tales *ocupaciones*, al poder incluir funciones propias de varios grupos profesionales, constituyen una especie *categoría polivalente*, lo que nos ofrece la oportunidad de pasar al análisis de la polivalencia funcional.

3.2. POLIVALENCIA FUNCIONAL

La polivalencia funcional también constituye una importante medida de flexibilidad interna, que actúa en el momento inicial de determinación de las funciones del trabajador. Su única referencia legal la encontramos en el artículo 22.4 del TRET, que se limita a reconocer la posibilidad de acordar “la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo” por parte del trabajador. La reforma normativa de 2012 incidió en esta institución tan sólo clarificando, a favor de los intereses empresariales, lo que siempre había sido una cuestión problemática: la clasificación profesional del trabajador polivalente, es decir, la determinación del grupo profesional en el que va a quedar encuadrado, y, entre otras cosas, en virtud del cual se le va a retribuir. De esta manera, el artículo 22.4 del TRET se decanta claramente por clasificar al trabajador por el *criterio temporal*: “en virtud de las funciones que se desempeñen durante más tiempo”.

Aunque los AENC hacían una clara llamada para que los convenios colectivos y acuerdos de empresa regularan “la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva”, sin embargo, son pocos los convenios colectivos que lo hacen. Y los que lo hacen, en muchos casos suelen limitarse, en la misma línea que la norma estatutaria, simplemente a reconocer la polivalencia funcional.

No obstante, como decíamos, el principal problema con el que se va a encontrar la negociación colectiva es el de la clasificación profesional del trabajador polivalente, pues la mayoría de los convenios colectivos recurrían mayoritariamente al *criterio jerárquico*, en virtud del cual al trabajador se le clasificaba en el grupo profesional superior (o en su caso, categoría profesional) de entre los que desempeñaba funciones (*vid.* Almendros González, 2002). Otras veces se hacía optaba por la clasificación del trabajador polivalente según las funciones que resulten prevalentes, sin aclarar si por tales se entendían las que correspondían al *criterio de la prevalencia* que consolidó la jurisprudencia (coincidente con el criterio temporal) o el que muchos convenios colectivos interpretaban (coincidente con el criterio jerárquico). Sea como fuere, son muchos los convenios siguen aludiendo a la anterior referencia legal (clasificación en virtud de las funciones que resulten prevalentes), entre otros, el artículo 20.4 del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado (BOE de 12 de julio de 2019), que se refiere a la polivalencia funcional de grupos o secciones (“cuando por razones organizativas o de producción las personas de un grupo o sección realicen tareas de distintos niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes”); o el artículo 11 del Convenio Colectivo de Gestorías Administrativas (BOE de 5 de diciembre de 2019) que se refiere a la posibilidad de acordar la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional (y que también prevé que “la asimilación a uno u otro grupo o a uno u otro puesto de trabajo se realizará según las funciones que resulten prevalentes”). Esto choca con la actual redacción del artículo 22.4 del TRET, por lo que ahora, en todo caso, deben de adaptar sus previsiones al criterio legal vigente (*criterio temporal*), como por ejemplo hace el artículo 21 del Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE de 8 de agosto de 2018).

Aunque la mayoría de convenios colectivos no contienen referencia expresa a acciones formativas específicas para el desempeño de la polivalencia funcional, la necesidad de formación es un presupuesto para la polivalencia funcional. El artículo 35.4 del Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Metal

(BOE de 12 de enero de 2022) establece que “la polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación”.

No obstante, y aunque como decíamos no es frecuente salirse de las meras remisiones a la norma estatutaria, en la negociación colectiva también encontramos regulaciones de la polivalencia funcional más novedosas, que incluyen limitaciones y condicionantes, incluso encontramos configuraciones especiales de la polivalencia funcional. En algunos casos la polivalencia se limita entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional o solo entre funciones equivalentes cuando se trate de distintos grupos profesionales. Es el caso del artículo 18 del Convenio Colectivo del Grupo Selecta (BOE de 30 de enero de 2020), cuando acuerda la polivalencia funcional en los términos previstos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que “con carácter coyuntural y en atención a las necesidades de la empresa, se podrán asignar al trabajador funciones ajenas a su puesto de trabajo pero que se incluyan dentro de su grupo profesional (ya sea de su área funcional o de otra), o que respondan a funciones equivalentes de distintos grupos profesionales, con respeto, en cualquier caso, de la titulación bajo la cual se celebró el presente contrato de trabajo”. En otras ocasiones los convenios colectivos limitan la flexibilidad funcional, al reconocer la polivalencia funcional solo entre determinados grupos profesionales, no entre cualquier grupo profesional del sistema clasificatorio. Por ejemplo, el artículo 45 (Polivalencia) del Convenio Colectivo de Repsol Butano (BOE de 22 de diciembre de 2016) entiende por polivalencia “el desempeño de funciones correspondientes al Grupo Profesional de Especialistas Técnicos por parte de los Operarios”. De este modo, la polivalencia “tendrá por fin capacitar y contribuir al desarrollo de este colectivo y por lo tanto su desempeño será parcial, dado que supone no haber alcanzado la totalidad de los conocimientos necesarios para atender íntegramente la prestación asignada con el grado de especialización, autonomía y responsabilidad exigida en el Grupo de Especialistas Técnicos. El desempeño de polivalencia, será obligatorio, tras recibir los operarios la formación necesaria y no podrá perjudicar el desarrollo de carrera de otros trabajadores. Se establece por trabajador un límite del 33% de su jornada mensual para la realización de las polivalencias, Independientemente de lo anterior, cuando dentro de un plazo de doce meses consecutivos la suma de las horas mensuales de polivalencias en cada centro de trabajo resultaran iguales o superiores a 2.400 horas, la empresa estará obligada a cubrir la vacante de este grupo profesional. Se excluirán del cómputo de las polivalencias las que se realicen para cubrir la ausencia de Especialistas Técnicos por: vacaciones, bajas IT, horas sindicales y licencias incluidas en el artículo 66 del presente Convenio colectivo”. En cualquier caso “los cursos de formación necesarios para realizar polivalencia en cada una de las funciones de Especialista Técnico serán establecidos por la Dirección de la Empresa”. Como consecuencia de ello “la realización de la polivalencia por parte de los trabajadores del grupo profesional de operarios, estos tendrán un derecho preferente ante la existencia de una vacante en el grupo profesional de especialistas técnicos”. Por último el desarrollo profesional vía polivalencia implicará la percepción del correspondiente incentivo (el artículo 17.3 dispone que las polivalencias se abonarán a razón de 2,03€ por hora efectiva de trabajo o parte proporcional con un mínimo de una hora).

Otras veces la flexibilidad funcional inherente a las polivalencias se amplía, al definir un sistema de polifunciones que pueden ser desempeñadas con independencia del grupo profesional en el que se encuentre clasificado el trabajador. Es el caso del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 2 de marzo de 2021), que regula un exhaustivo y detallado *sistema de polifunciones o funciones asociadas*. Este convenio colectivo identifica el contenido de la prestación laboral de cada trabajador mediante la asignación de una ocupación (definida por un puesto base y sus funciones básicas). Pero la ocupación, como señala el art. 10, “puede comprender, además, una relación de *polifunciones o funciones asociadas* que, por razones organizativas u operativas, pueden ser encomendadas a alguna o algunas personas trabajadoras adscritas a la ocupación de que se trate, con carácter coyuntural o de forma permanente”. Para ello el artículo 11 incorpora al contenido funcional de cada ocupación “una relación de polifunciones o funciones asociadas, que pueden añadirse a las funciones básicas conforme a las necesidades de polivalencia funcional”. Normalmente, las polifunciones o funciones asociadas formarán parte del puesto base de otras ocupaciones, incluso de diferente grupo profesional y, generalmente, estarán limitadas a dos escalones superiores y a uno inferior. La definición de las funciones básicas y de las polifunciones o funciones asociadas es facultad de la Dirección. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.4 del TRET, *la polifuncionalidad consiste en acumular funciones propias de varios grupos y categorías profesionales o niveles retributivos*. Así pues, la realización de funciones de varios grupos y categorías o niveles es el contenido y el resultado de la polifuncionalidad. De este modo, y tal y como expresamente proclama este convenio colectivo “ello permite una organización más ágil adaptándola a las necesidades reales, disponiendo el paso de unas funciones a otras, acomodando la organización del trabajo a las necesidades cambiantes que se producen en la Empresa y en su entorno. Se equipara la prestación laboral, es decir, las funciones a realizar por la ocupación, aunque no se realicen siempre todas, al grupo profesional de manera coherente”. En cualquier caso, cuando se realicen polifunciones o funciones asociadas serán remuneradas, si procediese según norma, de forma adicional al salario individual reconocido. Tales *polifunciones o funciones asociadas a una ocupación* se definen tomando en consideración las necesidades propias del proceso productivo y organizativo de la Empresa (artículo 13). Para que puedan considerarse como tales “deberán realizarse al menos durante un 5% del tiempo laboral de 5 meses. La suma de todas las polifunciones o funciones asociadas asignadas a una persona trabajadora, no excederá del 30% de su tiempo laboral”. Una vez analizadas y valoradas se propondrán a una *Subcomisión Mixta de Valoración de Ocupaciones*, que será designada por la Comisión Paritaria del Convenio, que tiene como funciones: a) a propuesta de la Dirección, incluir una nueva ocupación y las polifunciones o funciones asociadas en el catálogo de ocupaciones; b) revisar la valoración de esa nueva ocupación; c) evaluar las polifunciones o funciones asociadas e incluirlas en el estándar de la ocupación; d) analizar y velar por el cumplimiento de los criterios en las asignaciones a personas trabajadoras de las polifunciones o funciones asociadas; y e) entender, en primera instancia, de las reclamaciones que puedan presentarse. Por último, solo decir, que tal y como recuerda el artículo 16, la regulación de este sistema de polifuncionalidad “no excluye la movilidad funcional prevista en Estatuto de los Trabajadores vigente”.

3.3. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional constituye una medida clásica de flexibilidad interna. Su regulación anterior a las reformas de 1994 y 1995, en consonancia con el sistema de clasificación profesional categorial dominante, se refería a ella como “trabajos de superior e inferior categoría” (artículo 23 del ET de 1980). Con el TRET pasó a estar regulada en su artículo 39 y denominarse simplemente “movilidad funcional”. La Ley 35/2010, aun pretendiendo facilitar la flexibilidad interna, no modificó en nada el régimen jurídico de la movilidad funcional contenido en dicho artículo 39 del TRET. En su momento, se justificó que el que no hubiera habido cambios en esta materia obedecía a que la regulación existente de la movilidad funcional era ya más que suficientemente flexible (Alfonso Mellado, página 104), en la medida que ya contemplaba una amplia movilidad funcional tanto dentro como fuera del grupo profesional (y tanto entre categorías profesionales equivalentes como no equivalentes). No obstante, también se matizaba (Ramírez Martínez) que aunque no directamente modificado, si que incidían en la movilidad funcional los cambios que había sufrido el artículo 41 del TRET, que redefinía las razones técnicas u organizativas que también debían justificar los cambios funcionales intergrupales o entre categorías no equivalentes. Sea como fuere, la reforma de 2012 sí que incidió directamente sobre el régimen jurídico de la movilidad funcional. La valoración de la nueva regulación introducida por la reforma laboral de 2012 por parte de los interlocutores sociales es negativa, en particular para los sindicatos. Éstos consideran que tendría que haberse recurrido a la flexibilización negociada de la movilidad funcional (de carácter coyuntural) en lugar de la directa modificación de la norma estatutaria (de carácter estructural), ya que las consecuencias no son las mismas en uno y otro caso, y entienden que el legislador lo que consigue es relajar los límites de la movilidad funcional de tal manera que además de la desaparición de los límites que suponían las categorías profesionales ahora con la ampliación del contenido funcional al grupo los únicos límites son la titulación y la dignidad del trabajador (UGT). Así, la reforma de la movilidad funcional sigue la línea marcada de hacer más amplias y polivalentes las tareas a desempeñar por los trabajadores, eliminando algunos de los límites hasta ahora existentes para la asignación de funciones fuera del grupo, como la necesidad de justificar por razones perentorias o imprevisibles de la actividad laboral el desempeño de funciones inferiores (CCOO).

En todo caso, durante el mismo período de consolidación de la actual redacción del artículo 39 del TRET, tras la reforma de 2012, el II AENC, tal y como ya hemos indicado, apostaba, como única vía válida, por la flexibilidad interna negociada. De este modo, el convenio colectivo debería, como contenido mínimo, regular criterios, causas, procedimientos, períodos temporales y períodos de referencia para la movilidad funcional, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la intervención de la representación sindical o, en su caso, unitaria de los trabajadores, y con intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias. Igualmente incluirían previsiones para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los períodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos legales afectados por la flexibilidad interna.

Sin embargo, un análisis de la negociación colectiva muestra que los convenios colectivos no suelen aportar nada ni implementar la regulación básica de la regulación legal de la movilidad funcional. Como regla general, son poco originales en el tratamiento y regulación de la movilidad funcional, remitiéndose en la mayoría de los casos al artículo 39 del TRET o limitándose a reproducirlo en la norma convencional. Otros estudios e informes que se han realizado sobre la incidencia de la flexibilidad

funcional en la negociación colectiva coinciden en tales planteamientos (sobre la regulación convencional de la movilidad funcional, *vid.* Almendros González, M.A., 2013). La flexibilidad funcional está presente en la negociación colectiva, en líneas generales, más en el ámbito empresarial que en el sectorial, y más en aquellos sectores o empresas donde hay un mayor uso de la tecnología y el conocimiento. (CCNCC, página 116, que destaca cómo la flexibilidad funcional es incorporada a través de la propia estructura organizativa, la polivalencia funcional y los aspectos ligados a la formación, tanto general como específica, y que cómo para constatarlo se recurre a cinco variables: existencia de cláusulas sobre movilidad funcional, polivalencia funcional, formación profesional, participación de los trabajadores en la organización del trabajo y utilización o no de un sistema clasificatorio categorial).

3.3.1. Movilidad funcional ordinaria dentro del grupo profesional (horizontal)

En cuanto a la movilidad ordinaria, esto es, aquellos cambios funcionales producidos dentro del mismo grupo profesional del trabajador (lo que el II AENC llamaba *flexibilidad ordinaria*, de naturaleza estructural o indefinida), la norma estatutaria no exige más que el respeto a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y el respeto a la dignidad del trabajador (artículo 39.1 del TRET). Por tanto, el empresario tiene un amplio margen para modificar las funciones del trabajador dentro de las definidas por las aptitudes profesionales y competencias características de su grupo profesional. En realidad, la finalidad de la sustitución de la categoría por el grupo no es tanto ajustar las estructuras profesionales al sistema técnico y productivo y a la organización del trabajo, sino facilitar la flexibilidad interna mediante el desempeño de un mayor abanico de funciones. El grupo presenta una mayor amplitud funcional que la categoría y desde este punto de vista facilita la movilidad funcional. Por ello, ahora el grupo es el único límite, junto al respeto a las titulaciones y dignidad del trabajador, a la movilidad funcional. También, consecuentemente con la nueva configuración exclusivamente grupal de la clasificación profesional, ha desaparecido de la movilidad funcional el límite alternativo de la categoría profesional equivalente.

De esta manera, la flexibilidad funcional es máxima cuando el único límite lo constituye el grupo profesional, pues todo va a depender de cómo se haya configurado éste en el correspondiente sistema de clasificación profesional. Y todavía se puede incluso reforzar más al mantenerse la *polivalencia funcional también dentro de un sistema clasificatorio grupal*. Y es que esa mayor amplitud funcional que presenta el grupo profesional (en comparación con la tradicional categoría profesional) no impide la posibilidad de seguir recurriendo a la polivalencia funcional. Pero no solo es que se mantenga la polivalencia funcional entre grupos profesionales, también encontramos en la negociación colectiva conceptos novedosos, no previstos legalmente, como el de *grupo profesional equivalente*, que permite esta movilidad funcional *acausal* incluso más allá del grupo profesional en el que se encuentra clasificado el trabajador. Es el caso del artículo 19 del Convenio Colectivo de Repsol Petróleo (BOE de 16 de mayo de 2018), cuando manifiesta que la movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, pero “puede darse excepcionalmente movilidad funcional con otro grupo profesional equivalente”, aunque “siempre de acuerdo a la formación y experiencia profesional del trabajador”. A estos efectos se consideran grupos profesionales equivalentes: 1) Técnicos Superiores con Técnicos Medios; 2) Técnicos

Medios con Mandos Intermedios y Técnicos Ayudantes; 3) Mandos Intermedios con Técnicos Ayudantes; 4) Técnicos Ayudantes con Oficiales Cualificados y Administrativos; y 5) Oficiales Cualificados con Operarios.

Ante esto, los sindicatos subrayan la importancia de que “la negociación colectiva a nivel sectorial establezca los grupos profesionales con las limitaciones adecuadas para que, aun existiendo movilidad funcional dentro del grupo, no se vulneren ni los derechos a la titulación, ni la profesionalidad, ni formación y dignidad del trabajador” (UGT). En este sentido, consideran que la realización de todas las funciones del grupo profesional asignado debe tener en cuenta lo anterior, o establecer grupos profesionales más reducidos funcionalmente con el objeto de no vulnerar los derechos anteriores.

Para compensar esa excesiva amplitud funcional, algunos convenios colectivos limitan el recurso a la movilidad funcional que, aun dentro del mismo grupo profesional conlleve la realización funciones correspondientes a distintas áreas funcionales, a las empresas de reducida plantilla. Así, por ejemplo, el artículo 12 del Convenio Colectivo del Grupo Selecta (BOE de 30 de enero de 2020) determina que “la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, pero entre distintas áreas funcionales queda limitada a aquellos centros de trabajo con una plantilla inferior a 50 empleados”.

En relación con lo anterior, también hay que recordar que ningún otro elemento clasificatorio, como las áreas o divisiones orgánicas y funcionales (por ejemplo, producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática o comercial) en las que pueden estar adscritas distintos grupos profesionales, constituye un límite *per se* a la movilidad funcional. Lo relevante a tales efectos es únicamente el grupo profesional. Así, si un convenio colectivo determina la equivalencia entre el valor del trabajo realizado en cada grupo, la movilidad funcional opera al margen de la división orgánica empresarial en que se desarrolle o esté adscrito el nuevo puesto. De este modo, como señala la STSJ del País Vasco de 3 de abril de 2003 (AS 2003/2421), es posible que un trabajador de la división orgánica de “Mantenimiento” pueda pasar a realizar funciones de la división orgánica de “Producción” si la movilidad se practica dentro del grupo profesional y el trabajador reúne la idoneidad y aptitud necesarias (para lo que, en su caso, se pueden seguir cursos de formación) y se respetan sus derechos económicos y profesionales.

Precisamente, hemos detectado en la negociación colectiva una tendencia a exigir como límite o condición para el recurso a la movilidad funcional ordinaria, no solo la pertenencia al grupo profesional, no solo la exigencia de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y del respeto a la dignidad del trabajador, sino también que el trabajador reúna *la idoneidad, la aptitud profesional y la competencia profesional necesaria para el desempeño de las nuevas funciones*. Paralelamente, para la consecución de esa aptitud profesional necesaria para el ejercicio de la movilidad funcional, son necesarias las correspondientes acciones formativas. *La formación* se convierte así en un elemento clave para la utilización de la movilidad funcional, en suma, para la flexibilidad funcional. Como ejemplo ilustrativo de ello, el artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora (BOE de 28 de enero de 2022) señala que “la movilidad funcional dentro del grupo profesional estará no sólo limitada por la titulación necesaria sino igualmente respecto de la idoneidad y aptitud del trabajador para realizar las nuevas funciones que se le asignen”, y de este modo, “si el trabajador afectado por la movilidad funcional, aun

ostentando la titulación adecuada, no reúne los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa la formación adecuada para ello”. En este mismo sentido, el artículo 16 del Convenio Colectivo de Agencia de Viajes (BOE de 14 de enero de 2022), y tras recordar que “podrá aplicarse la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, sin quedar limitada por la pertenencia a un determinado subgrupo profesional”, precisa que “ejercerán de límite de dicha movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a”. A tales efectos, “se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada, o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador/a de la formación antes referida”.

Por último, la negociación colectiva reconoce también los derechos económicos de los trabajadores afectados por la movilidad funcional. Lo normal es que este tipo de movilidad funcional intragrupal no conlleve variaciones retributivas, pues el grupo profesional es también el elemento clasificatorio que suele determinar el salario del trabajador, pero ante posibles diferencias salariales entre el desempeño de distintas funciones dentro de un mismo grupo (por haber distinguido niveles retributivos dentro de éste), los convenios colectivos suelen reconocer una *garantía retributiva*. Así lo hacen, entre otros muchos, el artículo 9 del Convenio Colectivo de Gestorías Administrativas (BOE de 5 de diciembre de 2019) o el artículo 15 del Convenio Colectivo de Accepta (BOE de 30 de julio de 2020), cuando respectivamente disponen que “la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia”.

3.3.1. La movilidad funcional extraordinaria (o vertical)

En todo caso, aquellos cambios funcionales que excedan del grupo profesional tendrían carácter extraordinario (o coyuntural), y por tanto sería necesaria *justificación causal* y tendrían *carácter temporal*. El artículo 39.2 del TRET considera que “la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención”. Se trata del nivel de movilidad funcional que el II AENC calificaba como *flexibilidad extraordinaria temporal*). La negociación colectiva, al igual que ocurría con la movilidad funcional ordinaria, tampoco implementa la norma estatutaria con límites, condicionantes o requisitos adicionales en relación con la movilidad funcional extraordinaria. Se suele remitir también al precepto legal, o reproducir en el propio convenio colectivo su contenido. En algún caso, se distingue incluso terminológicamente de la movilidad funcional ordinaria. Así, por ejemplo, el artículo 51 del Convenio Colectivo de Repsol Butano (BOE de 22 de diciembre de 2016), cuando tras definir lo que entiende por movilidad funcional (los cambios que tienen lugar dentro de un mismo grupo profesional), hace lo propio con un nuevo concepto: *flexibilidad*, entendiendo por tal “el desempeño, cuando necesidades organizativas así lo requieran de cometidos distintos a aquellos a los que habitualmente se está asignado, en concordancia con el nivel de conocimientos alcanzado” y en aplicación efectiva de la flexibilidad “se procurará que todos los trabajadores de un centro de trabajo que cumplan circunstancias equiparables participen rotativamente”.

a) Principio de causalidad: la justificación causal

En principio, la movilidad funcional es una facultad organizativa de la empresa que no requiere justificación. Sin embargo, el artículo 39 del TRET exige causalidad cuando el cambio funcional desborde el marco definido por el grupo profesional del trabajador. En concreto exige la justificación de las causas “técnicas” y “organizativas” que motivan la necesidad de movilidad.

La negociación colectiva estaría llamada a definir y ampliar la flexibilidad funcional, como alternativa al recurso de la flexibilidad externa. Sin embargo no son muchos los convenios colectivos que regulan la movilidad funcional más allá de los mínimos definidos por el precepto legal. Algunos convenios amplían el principio de causalidad al añadir como circunstancias justificativas de la movilidad funcional también las causas “productivas” y “económicas”, y otras que de algún modo encajarían también en las ya mencionadas “técnicas” y “organizativas”, como la adecuación de los puestos a la carga de trabajo que determina la demanda del mercado en cada momento o la necesidad cubrir puestos de trabajo como consecuencia de las ausencias que se produzcan en los mismos. En ocasiones se describen las situaciones específicas en las que se puede recurrir a la movilidad funcional, como por parada transitoria debida a causa de fuerza mayor, averías, carencia de materias primas y crisis de mercado. También hay ocasiones en los que los convenios colectivos utilizan conceptos tan vagos e imprecisos como “necesidades de la empresa”, “fuerza mayor” o incluso simple “conveniencia de la empresa”.

En cualquier caso, las mayores críticas que recibió la reforma legislativa de 2012, que consolidó la actual redacción del precepto estatutario, fueron respecto a la atenuación del principio de causalidad que originó la desaparición de las exigencias de justificación por razones “perentorias” o “imprevisibles” de los cambios funcionales descendentes, esto es, el desempeño de funciones propias de un grupo profesional inferior. No obstante, aunque se haya suprimido dicha exigencia del artículo 39 del TRET, sin embargo, algunos convenios colectivos la mantienen. Así, con una terminología bastante expresiva, el artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (BOE de 12 de enero de 2022) habla de “motivos de auténtica necesidad” para el desempeño de funciones de nivel funcional inferior.

b) Temporalidad

Tal y como destacábamos anteriormente la movilidad funcional extraordinaria, ya sea por la realización de funciones superiores ya sea por la realización de funciones inferiores, será temporal: *por el tiempo imprescindible para su atención*. Eso es la consecuencia directa de que dicha movilidad sea causal, que obedezca a necesidades coyunturales y transitorias de la empresa. Esta misma previsión legal es reproducida, sin apenas variaciones por la negociación colectiva.

Además de esta regla general, el artículo 39.2 del ET dispone que en caso de encomienda de funciones superiores “por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años” el trabajador afectado por dicha movilidad funcional podrá reclamar el ascenso “si a ello no obsta lo dispuesto en el convenios colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas

conforme a las reglas en materias de ascensos aplicable a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente”. De esta manera indirecta se está fijando un límite a la duración máxima de la movilidad funcional ascendente. Aunque dicho precepto se remite expresamente a la negociación colectiva para que ésta pueda fijar otros períodos distintos, en función de las particularidades o características de cada sector o empresa, lo cierto es que la mayoría de convenios colectivos se limita a reproducir tales períodos temporales. Así lo hacen, a modo de ejemplo, el artículo 9 del Convenio Colectivo de Gestorías Administrativas (BOE de 5 de diciembre de 2019). No obstante, y de forma excepcional, algún convenio colectivo fija una duración temporal máxima también para los supuestos de realización de funciones inferiores. Por ejemplo, el artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (BOE de 12 de enero de 2022), establece que en caso de necesidad las empresas “podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de nivel funcional superior con el salario que corresponda al nuevo nivel funcional, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio”, y que “este cambio no podrá tener una duración superior a 891 horas en un periodo de doce meses”. A tal efecto, en el supuesto de superarse dicho plazo el trabajador consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional”. No obstante, y tal y como prevén también otros convenios colectivos, estas consolidaciones “no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de nivel funcional superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido”.

En cualquier caso, la alternativa legal es o el ascenso del trabajador movilizado funcionalmente o la cobertura definitiva de la vacante, que, según el *sistema de promoción y ascensos* aplicable, podrá recaer en el mismo trabajador o en cualquier otro compañero que tuviera mejores expectativas de promoción.

No obstante algunos convenios colectivos reconocen *el ascenso automático* como única consecuencia de alcanzar el límite máximo de duración de la movilidad funcional ascendente. Es el caso del artículo 11.III del Convenio Colectivo del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora (BOE de 28 de enero de 2022); o del artículo 15 del Convenio Colectivo de Accepta (BOE de 30 de julio de 2020), cuando establece que “el desempeño de funciones de superior nivel dará derecho a las percepciones salariales correspondientes a ese nivel superior, y, si esta situación perdurase por un periodo superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años, el trabajador *pasará a pertenecer al nivel superior correspondiente a las funciones realizadas*. A estos efectos, el cómputo debe ser diario, independientemente del número de horas de la jornada dedicadas a las funciones de nivel superior”.

Otros, en cambio, *solo admiten el correspondiente proceso de cobertura de vacante*, como hace el artículo 16 del Convenio Colectivo de Eroski (BOE de 26 de febrero de 2018), cuando establece que “si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, y la realización de las mismas no hubieran obedecido a suplencias o coberturas de reorganización interna por causa de excedencias por guarda legal, bajas por maternidad o lactancia, el/la trabajador/a, o sus representantes legales, podrán reclamar la cobertura definitiva de la plaza conforme a la regulación contenida para los ascensos en el presente Convenio para los trabajos de distinto Grupo”. En este mismo sentido, pero aun con más contundencia, el artículo 8.4

del Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE de 27 de febrero de 2020) establece que “a los efectos de lo previsto en el artículo 39.2 del ET sobre movilidad funcional, el mero desempeño de alguna función o funciones correspondientes a grupos profesionales superiores no concederá el derecho a promocionar a dicho grupo” y que “el único procedimiento válido para consolidar un grupo profesional superior será a través de la superación de las correspondientes pruebas de promoción, sin perjuicio de los efectos económicos que se pudieran derivar de acuerdo con lo previsto en el ET”.

c) Garantías retributivas

El artículo 39.3 del TRET configura una auténtica garantía retributiva para el trabajador objeto de movilidad funcional: “el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen”. De este modo, el trabajador nunca sufrirá perjuicio económico como consecuencia de la movilidad funcional, ya sea conlleve ésta funciones superiores o inferiores. Los convenios colectivos reproducen con las mismas o similares palabras esta misma regla retributiva. No obstante, adicionalmente algunos tienen previstas retribuciones adicionales al salario del trabajador por el simple desempeño de funciones distintas. Por ejemplo, el artículo 16 del Convenio Colectivo de Agencia de Viajes (BOE de 14 de enero de 2022), cuando reconoce que “con carácter excepcional podrá existir la movilidad funcional entre grupos, siempre que la misma se justifique por razones técnicas u organizativas y por el tiempo necesario para su realización”, añade además que “en estos casos se deberá abonar el plus de función”.

d) Garantías profesionales

El mismo precepto legal recoge también una garantía de estabilidad en su empleo para el trabajador movilizado funcionalmente. Así, y sin perjuicio de las correspondientes acciones formativas que sean necesarias con carácter previo al cambio funcional, se establece que “no cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”. Numerosos convenios colectivos reproducen dicha regla.

e) Procedimiento

La norma estatutaria no establece procedimiento alguno para llevar a cabo la movilidad funcional extraordinaria. Tan solo exige que la decisión sobre movilidad funcional y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En este sentido, tales derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores se fundamentan no en una previsión específica de la movilidad funcional, sino en las competencias genéricas que tienen atribuidos los representantes de los trabajadores por el artículo 64 del TRET. Así, los representantes unitarios tienen derecho a ser informados por el empresario sobre aquellas cuestiones que pudieran afectar a los trabajadores (64.1); y derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo (64.5). Se aplica así la técnica de la cláusula general (Valdés Dal-Ré, 2012,

páginas 11 y 12) para justificar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad funcional (y también en relación con las demás medidas de flexibilidad interna que no la tuvieran expresamente previstas, como traslados individuales, desplazamientos o modificaciones sustanciales individuales), lo que supone un “leve coste formal” para el empresario en comparación con la contrapartida que obtiene, el poder poner en práctica medidas de modificación cuya incidencia, en cambio no puede calificarse como de tono menor.

En cualquier caso, algunos convenios colectivos si prevén un procedimiento más detallado para llevar a cabo la movilidad. Normalmente se sigue el esquema propio de modificaciones cercanas, como los traslados o la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Así, se exige comunicación al trabajador, a los representantes de los trabajadores, en su caso, preaviso, período de consulta, períodos de formación previos a los trabajadores a los que afectan los cambios funcionales, procedimientos de solución de discrepancias, posibilidades de impugnación, etcétera.

Por último, solo señalar cómo en algunos casos el procedimiento para llevar a cabo la movilidad funcional cuenta con una garantía adicional: *la rotación de trabajadores designados*. Así, como ejemplo, el artículo 36 del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad (BOE de 12 de enero de 2022) dispone que las empresas “evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior nivel funcional recaiga en un mismo trabajador”. Igualmente las empresas procurarán “que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos”.

f) Formación

La necesidad de formación previa actúa al mismo tiempo como requisito del cambio funcional, como exigencia procedimental para llevar a cabo la movilidad funcional, como acabamos de ver, y también como garantía profesional para el trabajador movilizado (junto con otras garantías, como el respeto de los derechos económicos y retributivos del trabajador, de sus derechos profesionales, el carácter rotativo de los cambios funcionales, etcétera). De este modo, la negociación colectiva destaca la importancia de la formación para poder llevar a cabo la movilidad funcional, convirtiéndose en un auténtico requisito exigido convencionalmente.

3.3.3. Movilidad funcional sustancial

Cualquier cambio funcional que no pueda ser incluido dentro de la categoría de *movilidad funcional ordinaria* ni dentro de la categoría de *movilidad funcional temporal extraordinaria* sería considerada como *movilidad funcional sustancial*. Dicho tipo de movilidad, según el artículo 39.4 del TRET solo podría llevarse a cabo mediante “acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo”. Y precisamente, la negociación colectiva no ha hecho uso generalizado de esta facultad reguladora con la que se conseguiría una mayor flexibilidad funcional. Por eso tal vez por eso encontremos convenios colectivos que eluden directamente esta responsabilidad y se remitan tan solo, como una especie de “reenvío”, al acuerdo entre las partes o al artículo 41 del TRET que regula la

modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por ejemplo, el artículo 15 del Convenio Colectivo de Accepta (BOE de 30 de julio de 2020) dispone que “los cambios de funciones no previstos en los párrafos anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C.L.: “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en *La reforma laboral en la Ley 35/2010*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum, Sevilla, 2002

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “El grupo profesional como presupuesto de flexibilidad interna”, *Revista Aranzadi Social*, núm.3, 2012

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Negociación colectiva y flexibilidad interna: la flexibilidad interna negociada”, en VV.AA. (Dir. J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida): *El sistema de negociación colectiva en España: estudio de su régimen jurídico*, Aranzadi, Colección DUO, núm. 1, Cizur Menor, Navarra, 2013

BAYLOS GRAU, A.: “Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio”, en VV.AA. (Coord. A. Baylos Grau): *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010, de Reforma Laboral*, Bomarzo, Albacete, 2011

CCOO. COMISIONES OBRERAS: *Informe jurídico sobre el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, 2012

CCNCC. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (Dir. S.M. Ruesga Benito): *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2012

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La flexibilidad interna promovida por las sucesivas reformas laborales”, en VV.AA. (codirs.: M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y F. Valdés Dal-Ré), *La Ley*, Madrid, 2012

RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M.: “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2012

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER; M., VALDÉS DAL-RÉ, F.; y CASAS BAAMONDE, M.E.: “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012

UGT. UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: *Primera valoración del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, 2012

VALDÉS DAL RÉ, F.: “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, núm.19-20, 2012

VALDÉS DE LA VEGA, B.: “El nuevo espacio de la flexibilidad interna funcional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012