CAPÍTULO VIII:

CLASIFICACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

1. - LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La presencia de un sistema de clasificación profesional en todo tipo de empresa pone de manifiesto el carácter esencial que este elemento representa no sólo para la organización de las propias unidades productivas, sino para la misma funcionalidad de la relación laboral.

La clasificación profesional, no sólo hace referencia al conjunto de categorías y/o grupos profesionales en los que se estructura la empresa, en los que han de quedar encuadrados cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en ella, sino que constituye una pieza clave para determinar el régimen jurídico de la relación laboral, determinando cual debe ser la prestación exigible al trabajador en función sus aptitudes y cualificación profesional. Asimismo, permite concretar el contenido de la prestación laboral, determinando cuestiones básicas de la relación laboral (condiciones de trabajo, retribución, promoción interna y ascensos ...).

Es importante destacar el papel básico que la Ley reserva en esta materia a la autonomía colectiva de las partes, al establecer que el sistema de clasificación del personal, se establecerá mediante la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales , y cuyos criterios de definición se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22 ET).

Así pues, el convenio colectivo, se convierte en el instrumento más eficaz para desarrollar el sistema de clasificación que resulte más adecuado al sector y sistema de

producción que sea de aplicación en cada caso, integrando las necesidades e intereses de los diversos sectores, procesos productivos y empresas. Conviene recordar también, que desde los primeros Acuerdos Interconfederales, existe una clara apuesta por el ámbito sectorial de negociación, como unidad natural de regulación, en tanto que mayor garantía de homogeneidad de los contenidos y, sobre todo, por su papel referencial.

1.2. DATOS ESTADÍSTICOS

1.2.1.- DATOS GENERALES:

Tabla 1.- Clasificación; Movilidad Funcional y Geográfica; Modificación Sustancial. . Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	151	96,79	217.374	99,53	1.314.471	99,49
Empresa	647	98,18	647	98,18	92.707	99,56
TOTAL	**798**	**97,91**	**218.021**	**99,53**	**1.407.178**	**99,50**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Tabla 2.- Clasificación; Movilidad Funcional y Geográfica; Modificación Sustancial. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	39	97,50	33.359	99,99	257.434	99,90
Empresa	204	97,14	204	97,14	27636	98,91
TOTAL	**243**	**97,20**	**33.563**	**99,98**	**285.070**	**99,81**

Base de datos: 250 convenios originarios (40 sector, 210 empresa)

Estos datos ponen de manifiesto que la regulación de la clasificación profesional en los convenios andaluces es muy alta, cercana al cien por cien, afectando igualmente al 100% de los trabajadores andaluces afectados por los convenios colectivos vigentes.

No obstante lo anterior, es importante señalar que, aunque hay cierta homogeneidad en cuanto al tratamiento que a este tema se le da en el articulado de los convenios, ya sea como un capítulo independiente, dentro de otro capítulo mayor y/o como un anexo al texto del convenio colectivo, existe cierta disparidad cuando se analiza la terminología utilizada en cada uno de los convenios a la hora de realizar la clasificación profesional de los trabajadores (grupos, subgrupos, categorías, niveles, tareas, funciones...), lo que, en ocasiones, puede inducir a confusión.

1.2.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DATOS GENERALES:

Tabla 3.- Clasificación profesional. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	143	91,67	172.956	79,19	1.112.474	84,21
Empresa	599	90,90	599	90,90	88.156	94,67
TOTAL	**742**	**91,04**	**173.555**	**79,23**	**1.200.630**	**84,89**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Tabla 4.- Clasificación profesional. Datos Generales. Convenios Originarios

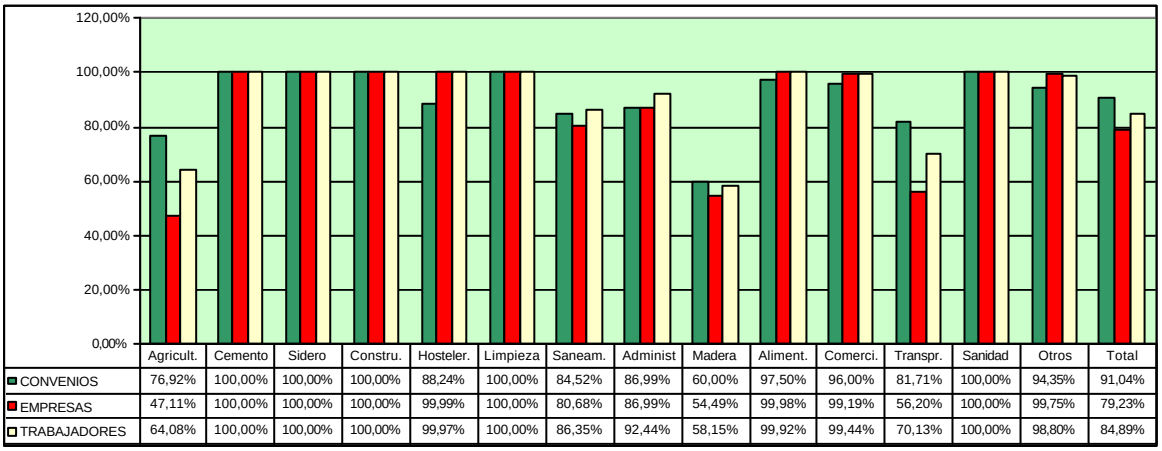
	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	35	87,50	29.087	87,19	205.322	79,68
Empresa	188	89,52	188	89,52	26436	94,62
TOTAL	**223**	**89,20**	**29.275**	**87,20**	**231.758**	**81,14**

Base de datos: 250 convenios originarios (40 sector, 210 empresa)

El 91,04% del total de los convenios colectivos vigentes incluyen una amplia regulación específica de la clasificación profesional, siendo algo mayor el porcentaje correspondiente a los convenios de sector respecto de los convenios de empresa.

1.2.3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

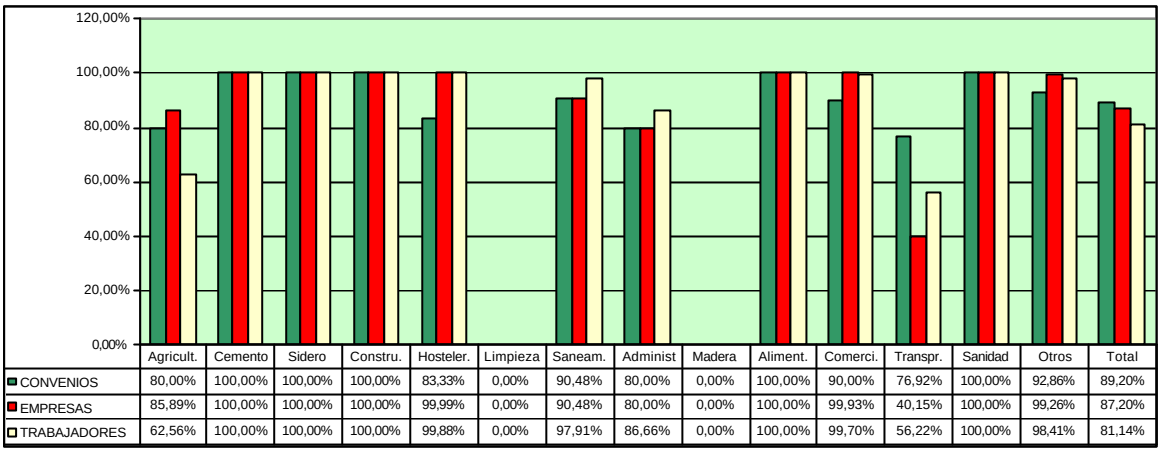
Grafico 1.- Clasificación profesional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas. Convenios Colectivos Vigentes



	Agricult.	Cemento	Sidero	Constru.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	76,92%	100,00%	100,00%	100,00%	88,24%	100,00%	84,52%	86,99%	60,00%	97,50%	96,00%	81,71%	100,00%	94,35%	91,04%
EMPRESAS	47,11%	100,00%	100,00%	100,00%	99,99%	100,00%	80,68%	86,99%	54,49%	99,98%	99,19%	56,20%	100,00%	99,75%	79,23%
TRABAJADORES	64,08%	100,00%	100,00%	100,00%	99,97%	100,00%	86,35%	92,44%	58,15%	99,92%	99,44%	70,13%	100,00%	98,80%	84,89%

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Grafico 2.- Clasificación profesional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas. Convenios Colectivos Originarios



	Agricult.	Cemento	Sidero	Construc.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	80,00%	100,00%	100,00%	100,00%	83,33%	0,00%	90,48%	80,00%	0,00%	100,00%	90,00%	76,92%	100,00%	92,86%	89,20%
EMPRESAS	85,89%	100,00%	100,00%	100,00%	99,99%	0,00%	90,48%	80,00%	0,00%	100,00%	99,93%	40,15%	100,00%	99,26%	87,20%
TRABAJADORES	62,56%	100,00%	100,00%	100,00%	99,88%	0,00%	97,91%	86,66%	0,00%	100,00%	99,70%	56,22%	100,00%	98,41%	81,14%

Base de datos: 250 convenios originarios (40 sector, 210 empresa)

Si analizamos los convenios por actividades económicas, vemos que los convenios vigentes que contienen estas cláusulas, en sectores como la Sanidad, la Alimentación, la Construcción, el Cemento, la Siderometalurgia, la Limpieza o el Comercio, se encuentran por encima de la media (91,04%), mientras que otros como la madera, se encuentran bastante por debajo de la media.

Por otro lado, si analizamos los datos relativos a los convenios firmados durante el año 2009, se pueden observar unas tendencias similares.

1.2.4.- LISTADOS EJEMPLIFICATIVOS

Respecto de la forma en la que los convenios colectivos recogen los distintos grupos, niveles o categorías, hay que decir que algo más de la mitad de los convenios colectivos vigentes (54,36%), establecen un listado ejemplificativo de los mismos, siendo mayor la incidencia en los convenios de sector (61,54%) que en los de empresa (52,66%).

Por otro lado, respecto de los convenios firmados en 2008, el porcentaje alcanza el 56%, siendo también mayor el reparto de dichas cláusulas entre los convenios de sector (60,00%) que en los de empresa (55,24%).

Tabla 5.- Listado ejemplificativo. Datos Generales.Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	96	61,54	116.830	53,49	718.527	54,39
Empresa	347	52,66	347	52,66	52.810	56,71
TOTAL	**443**	**54,36**	**117.177**	**53,49**	**771.337**	**54,54**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Tabla 6.- Listado ejemplificativo. Datos Generales. Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	24	60,00	19.919	59,71	132.734	51,51
Empresa	116	55,24	116	55,24	19131	68,47
TOTAL	**140**	**56,00**	**20.035**	**59,68**	**151.865**	**53,17**

Base de datos: 250 convenios originarios (40 sector, 210 empresa)

1.2.5.- REFERENCIA A LAS ORDENANZAS LABORALES

Por último, es necesario seguir insistiendo en el control de determinadas cláusulas de los convenios colectivos que aún hacen referencia a las extintas ordenanzas laborales. Aunque suponen un porcentaje muy pequeño del total de convenios vigentes -un 0,25% (0,71% en 2008)-, aún existen convenios que las recogen, aunque la tendencia es a la desaparición de las mismas.

Es reseñable la reducción en los convenios de sector, ya que en 2008 se recogía en el 1,70% de los convenios vigentes, afectando a 1.112 empresas y 32.233 trabajadores, resultando que no hay convenios vigentes de sector en 2009 que recojan tal referencia, de modo que la incidencia en empresas y trabajadores se ha reducido sustancialmente, afectando en la actualidad a 2 empresas y a 265 trabajadores.

Tabla 7.- Ordenanza Laboral. Datos Generales.Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	2	0,30	2	0,30	265	0,28
TOTAL	**2**	**0,25**	**2**	**0,00**	**265**	**0,02**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Tabla 8.- Ordenanza Laboral. Datos Generales.Convenios Originarios

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	1	0,48	1	0,48	147	0,53
TOTAL	**1**	**0,40**	**1**	**0,00**	**147**	**0,05**

Base de datos: 250 convenios originarios (40 sector, 210 empresa)

2.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL

2.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La movilidad funcional puede ser definida como la posibilidad que tiene el empresario de hacer determinados cambios en el contenido de la prestación que realiza el trabajador, asignándole tareas que no corresponden al grupo o categoría profesional que tienen reconocido o al puesto que ocupa.

La movilidad funcional podrá actuar de forma horizontal (dentro de un mismo grupo profesional o categoría equivalente), o vertical, ya sea descendente o ascendente,

según suponga la realización de funciones pertenecientes a categorías inferiores o superiores, respectivamente.

El art. 39 del Estatuto de los Trabajadores establece que la movilidad funcional dentro de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por pertenencia al grupo profesional.

Igualmente, dicho artículo establece que la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalente, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, y en todo caso, deberá efectuarse siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso, mantendrá su retribución. Además, establece como garantía para el trabajador, que, no podrán invocarse las causas de despido objetivo consistentes en la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación del trabajador cuando una u otra se deban precisamente al cambio de funciones decidido por el empresario.

2.2. DATOS ESTADÍSTICOS

El análisis de la negociación colectiva andaluza permite anticipar que la movilidad funcional recibe un tratamiento algo diverso, por cuanto que en unos convenios su regulación se hace en el capítulo de la clasificación profesional y en relación con ella, y en otros, en cambio, se hace de forma separada.

Si analizamos el total de los convenios vigentes, vemos como un 72,88% de ellos, incluyen estas estipulaciones, siendo más frecuentes en los convenios de empresa que en los de sector, manteniéndose así tales datos respecto de los de 2008.

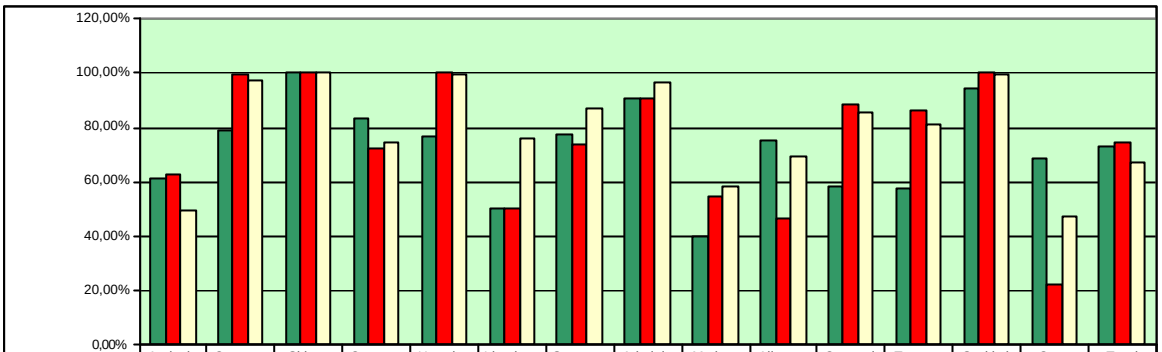
Por otro lado, si analizamos los convenios colectivos que regulan esta materia, en función de sus actividad económica, vemos resultados muy dispares según los distintos sectores económicos, destacando los sectores de la Siderometalurgia, con el 100%, y los de Administración Pública y Sanidad, con más del 90%, mientras que otros como el de la Madera, solo alcanza al 40% de los convenios, lo que lo sitúa muy por debajo de la media (72,88%).

Tabla 9.- MOVILIDAD FUNCIONAL. Datos Generales.Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	103	66,03	162.532	74,42	870.178	65,87
Empresa	491	74,51	491	74,51	83.571	89,74
TOTAL	**594**	**72,88**	**163.023**	**74,42**	**953.749**	**67,44**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Grafico 3.- Movilidad Funcional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



	Agricult.	Cemento	Sidero	Constru.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	61,54%	78,57%	100,00%	83,33%	76,47%	50,00%	77,38%	91,06%	40,00%	75,00%	58,00%	57,32%	94,29%	68,75%	72,88%
EMPRESAS	62,50%	99,44%	100,00%	72,21%	99,99%	50,00%	73,86%	91,06%	54,35%	46,83%	88,50%	86,31%	99,95%	22,35%	74,42%
TRABAJADORES	49,23%	97,28%	100,00%	74,87%	99,84%	76,19%	87,31%	96,42%	58,03%	69,10%	85,30%	81,11%	99,78%	47,31%	67,44%

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Algunos textos convencionales regulan variantes específicas de la movilidad funcional:

2.2.1.- MOVILIDAD POR MUTUO ACUERDO:

Únicamente un 2,82% de los convenios vigentes regulan la movilidad por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo resaltar que este porcentaje corresponde en su gran mayoría a los convenios de empresa.

Tabla 10.- Movilidad por mutuo acuerdo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	1	0,64	3.000	1,37	48.000	3,63
Empresa	22	3,34	22	3,34	3.480	3,74
TOTAL	**23**	**2,82**	**3.022**	**1,38**	**51.480**	**3,64**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.2.- MOVILIDAD A SOLICITUD DEL INTERESADO:

La movilidad que tiene lugar a solicitud del interesado, se recoge en un porcentaje algo mayor de convenios respecto del anterior caso (6,38%), siendo también mayor la incidencia en los convenios de empresa (7,13%) que en los de sector (3,21%).

Tabla 11.- Solicitud del interesado. Datos Generales.Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	5	3,21	464	0,21	6.240	0,47
Empresa	47	7,13	47	7,13	11.757	12,63
TOTAL	**52**	**6,38**	**511**	**0,23**	**17.997**	**1,27**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.3.- MOVILIDAD POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS:

La regulación de este tipo de movilidad funcional es prácticamente nula en los convenios colectivos vigentes, solo alcanza un 0,98%, algo superior, pero en la línea de años anteriores (0,83% en 2008 y 0,79% en 2007). Estos datos permiten deducir que apenas se utiliza, probablemente porque cuando se producen los motivos disciplinarios que pudieran dar lugar a dicha movilidad funcional, en la mayor parte de los casos se opta por el despido.

Tabla 12.- Movilidad funcional por motivos disciplinarios. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	8	1,21	8	1,21	873	0,94
TOTAL	**8**	**0,98**	**8**	**0,00**	**873**	**0,06**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.4.- MOVILIDAD POR RIESGO DE EMBARAZO:

Esta movilidad por riesgo durante el embarazo prevista en la normativa en materia de prevención de riesgos, se recoge en un 34,85% de los convenios colectivos andaluces (32,43% en 2008), manteniéndose unos porcentajes muy similares en los ámbitos sectorial (33,33%) y empresarial (35,20%).

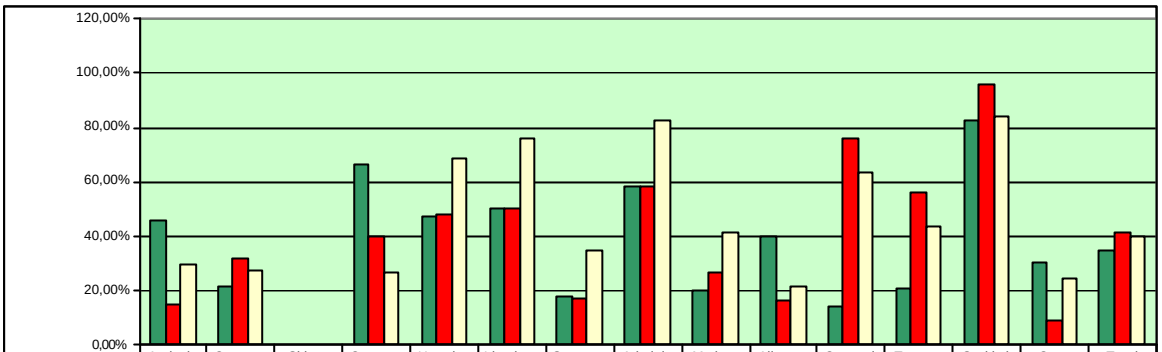
Tabla 13.- Movilidad por riesgo de embarazo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	52	33,33	90.673	41,52	510.073	38,61
Empresa	232	35,20	232	35,20	52.104	55,95
TOTAL	**284**	**34,85**	**90.905**	**41,50**	**562.177**	**39,75**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

El análisis por actividades económicas determina el mayor tratamiento de esta materia dentro de los sectores de Sanidad, Administración Pública y Construcción, mientras que en algunos sectores como en Siderometalurgia, Saneamiento o Comercio la inclusión de este tipo de cláusulas es inferior al 20%.

Grafico 4.- Movilidad por riesgo de embarazo. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



	Agricult.	Cemento	Sidero	Construc.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	46,15%	21,43%	0,00%	66,67%	47,06%	50,00%	17,86%	58,54%	20,00%	40,00%	14,00%	20,73%	82,86%	30,06%	34,85%
EMPRESAS	15,13%	31,65%	0,00%	39,87%	47,83%	50,00%	17,05%	58,54%	27,02%	16,34%	75,68%	55,91%	95,44%	8,92%	41,50%
TRABAJADORES	29,30%	27,47%	0,00%	26,68%	68,54%	76,19%	34,99%	82,57%	41,29%	21,74%	63,29%	43,33%	83,91%	24,68%	39,75%

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.5.- POLIVALENCIA FUNCIONAL:

Con especial significación para el poder de movilidad funcional o ius variando del empresario, es necesario analizar la polivalencia funcional, esto es, la posibilidad de que por acuerdo entre el empresario y el trabajador se acuerde la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, en cuyo caso, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, aquellas que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo (art. 22.5 E.T.).

Esta figura, que permite la realización por parte de un mismo trabajador de distintas funciones, resulta beneficiosa para la organización, en tanto que permite hacer frente a las distintas demandas de flexibilidad interna dentro de la empresa, no ha calado todavía en la negociación colectiva andaluza, puesto que tan solo está presente en el 10,31% de los casos, observándose incluso un leve retroceso respecto del año anterior (10,61%).

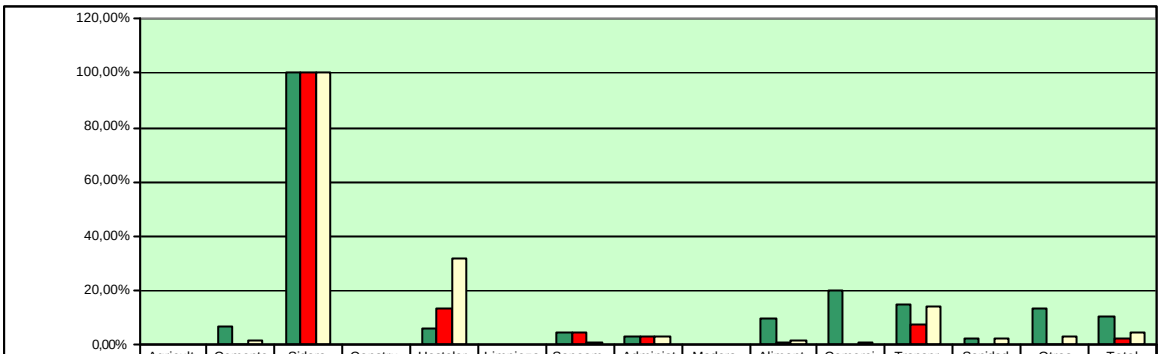
Tabla 14.- Polivalencia Funcional. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	5,13	5.343	2,45	57.529	4,35
Empresa	76	11,53	76	11,53	10.247	11,00
TOTAL	**84**	**10,31**	**5.419**	**2,47**	**67.776**	**4,79**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Si analizamos la Polivalencia Funcional por sectores de actividad, destaca el sector Siderometalúrgico, con el 100%, muy por encima de la media (10,31%).

Grafico 5.- Polivalencia Funcional. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



	Agricult.	Cemento	Sidero	Construc.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	0,00%	7,14%	100,00%	0,00%	5,88%	0,00%	4,76%	3,25%	0,00%	10,00%	20,00%	14,63%	2,86%	13,39%	10,31%
EMPRESAS	0,00%	0,19%	100,00%	0,00%	13,75%	0,00%	4,55%	3,25%	0,00%	1,18%	0,02%	7,97%	0,02%	0,28%	2,47%
TRABAJADORES	0,00%	1,80%	100,00%	0,00%	31,61%	0,00%	1,29%	2,87%	0,00%	1,36%	0,89%	14,17%	2,55%	3,50%	4,79%

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

En todo caso, entre los Convenios que tratan esta materia específica pueden diferenciarse dos grupos. De una parte aquéllos que se acercan más al concepto de polivalencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores, entendida como la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles; y por otra parte, aquellos convenios que prevén la llamada "cláusula de saturación", es decir, cláusulas que contemplan la obligación del trabajador de desarrollar tareas diferentes a las habituales al objeto de agotar totalmente su jornada de trabajo o supuestos en los que el trabajador está obligado a desempeñar cualquier tipo de trabajo, tales como los de emergencia.

Del total de los convenios vigentes, incorporan una cláusula de saturación de tareas sólo el 1,60%, lo que significa un pequeño incremento en la presencia de los mismos respecto del año 2008 (el 1,42%), y análogo al de 2007 (1,58%). Sigue siendo mayor la presencia de las mismas en el ámbito sectorial que en el empresarial, aunque dicha presencia sigue siendo mínima.

Tabla 15.- Cláusula de saturación de tareas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,56	950	0,43	16.550	1,25
Empresa	9	1,37	9	1,37	1.593	1,71
TOTAL	**13**	**1,60**	**959**	**0,44**	**18.143**	**1,28**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.6.- MOVILIDAD ASCENDENTE: TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

La movilidad funcional ascendente existe cuando un trabajador debe realizar funciones superiores a las del grupo o a las de las categorías equivalentes. Este tipo de movilidad se encuentra condicionada por la legislación a la concurrencia de razones

técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención (art. 39 E.T.). Además la norma establece que si se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas.

No obstante, conviene señalar que aunque lo habitual es que los convenios colectivos que regulan esta materia se limiten a reproducir el E.T., algunos convenios fijan plazos distintos a los previstos legalmente, ya que el precitado art. 39 permite que mediante la negociación colectiva puedan fijarse períodos distintos a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

Este tipo de movilidad funcional ascendente se recoge en los textos de convenios mayoritariamente de forma diferenciada respecto a la movilidad funcional entre grupos profesionales.

Así durante 2009, un 47,36% de los convenios colectivos vigentes la regulan, siendo mayor este porcentaje en el ámbito empresarial que en el sectorial. Respecto del año anterior se ha producido un pequeño incremento (46,58% en 2008), volviendo a los datos que se presentaron en 2007 (47,41 %).

Tabla 16.- Trabajo Superior Categoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	58	37,18	52.581	24,08	416.316	31,51
Empresa	328	49,77	328	49,77	57.264	61,49
TOTAL	**386**	**47,36**	**52.909**	**24,15**	**473.580**	**33,49**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Respecto de los convenios colectivos que prevén plazos distintos a los previstos en el ET, éstos suponen un 9,08% de los convenios vigentes (8,84% en 2008), siendo mayor su repercusión en el ámbito empresarial que en el sectorial.

Tabla 17.- Plazo distinto ET. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	14	8,97	25.286	11,58	92.663	7,01
Empresa	60	9,10	60	9,10	15.556	16,71
TOTAL	**74**	**9,08**	**25.346**	**11,57**	**108.219**	**7,65**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

2.2.7- MOVILIDAD DESCENDENTE: TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

La movilidad funcional descendente, existe cuando a un trabajador se le asignan funciones correspondientes a grupos o categoría de menor rango o nivel. Este tipo de movilidad, se encuentra condicionada por la legislación no sólo a la concurrencia de

razones técnicas u organizativas, sino que además se exige que la encomienda de dichas funciones esté justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva (art. 39 E.T.). En estos casos la Ley prevé, por un lado, una garantía retributiva, ya que establece que el trabajador mantendrá la retribución de origen, y por otro lado establece que el empresario deberá comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

Este tipo de movilidad funcional descendente se recoge en un 33.01% de los convenios colectivos vigentes, manteniéndose los datos de 2008 (32,90%), siendo algo mayor este porcentaje en el ámbito empresarial que en el sectorial. En 2007 un 32,32% de convenios regulaban esta materia.

Tabla 18.- Trabajo Inferior categoría. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	30,77	75.713	34,67	466.976	35,35
Empresa	221	33,54	221	33,54	42.656	45,81
TOTAL	**269**	**33,01**	**75.934**	**34,66**	**509.632**	**36,04**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

3. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Dentro del sistema de clasificación profesional, los ascensos se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Los criterios se ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 24 ET).

Asimismo, el trabajador, en función del trabajo desarrollado, tendrá derecho a una promoción económica, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (art. 25 E. T.).

3.2. DATOS ESTADÍSTICOS

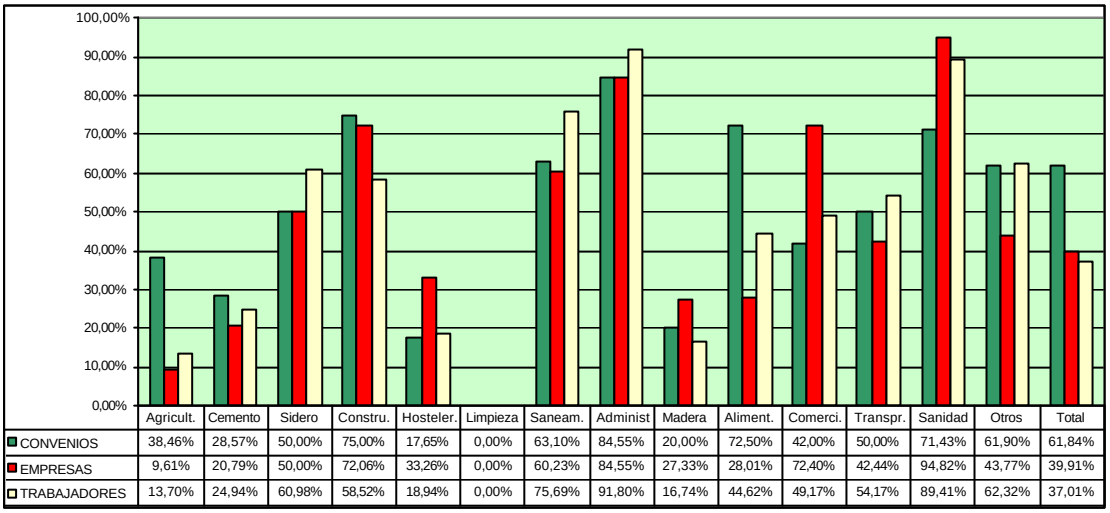
Los datos generales señalan que del total de convenios vigentes que contemplan el derecho a la promoción suponen un 61,84% (59,79% en 2008), siendo notablemente superior el porcentaje obtenido en el ámbito empresarial (65,40%) que en el ámbito sectorial (46,79%). Por tanto, se puede decir que el porcentaje global de convenios afectados por esta cláusula ha supuesto una clara continuidad con los que se dieron en los años 2008 y 2007.

Tabla 19.- Promoción. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	73	46,79	87.005	39,84	450.883	34,13
Empresa	431	65,40	431	65,40	72.570	77,93
TOTAL	**504**	**61,84**	**87.436**	**39,91**	**523.453**	**37,01**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Grafico 6.-Promoción. Porcentaje de Afectación por Actividades Económicas en Convenios Colectivos Vigentes



	Agricult.	Cemento	Sidero	Construc.	Hosteler.	Limpieza	Saneam.	Administ	Madera	Aliment.	Comerci.	Transpr.	Sanidad	Otros	Total
CONVENIOS	38,46%	28,57%	50,00%	75,00%	17,65%	0,00%	63,10%	84,55%	20,00%	72,50%	42,00%	50,00%	71,43%	61,90%	61,84%
EMPRESAS	9,61%	20,79%	50,00%	72,06%	33,26%	0,00%	60,23%	84,55%	27,33%	28,01%	72,40%	42,44%	94,82%	43,77%	39,91%
TRABAJADORES	13,70%	24,94%	60,98%	58,52%	18,94%	0,00%	75,69%	91,80%	16,74%	44,62%	49,17%	54,17%	89,41%	62,32%	37,01%

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

En función de las distintas actividades económicas, destacan por encima del resto los correspondientes a Administración Pública, Construcción Alimentación y Sanidad, todos por encima del 70%, siendo la media del 61,84%. Por el contrario, sectores como Hostelería, Limpieza y Madera se encuentran muy por debajo de la media.

3.2.1. PROMOCIÓN INTERNA:

Un total de 36,69% de los convenios colectivos vigentes (34,43%, en 2008) regulan la promoción interna con carácter preferente frente a la contratación externa, siendo importante señalar que, el porcentaje de convenios de empresa que lo regulan (40,52%) es bastante superior al de los convenios de sector (20,51%), por lo que en términos generales, la afección del número de trabajadores afectados es escasa. Estos datos presentan una clara continuidad respecto de las obtenidas en 2008 y 2007.

Tabla 20.- Preferencia promoción interna sobre contratación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	32	20,51	10.272	4,70	109.226	8,27
Empresa	267	40,52	267	40,52	47.219	50,71
TOTAL	**299**	**36,69**	**10.539**	**4,81**	**156.445**	**11,06**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Por otro lado, los convenios que incluyen porcentajes reservados para la promoción interna, suponen el 4,29% de la totalidad de ellos (4,01% en 2008), y afectan a un total de 35 empresas y 7.841 trabajadores. Es de destacar que este porcentaje global, corresponde exclusivamente a convenios de empresa.

Tabla 21.- Porcentaje reservado para promoción interna. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Empresa	35	5,31	35	5,31	7.841	8,42
TOTAL	**35**	**4,29**	**35**	**0,02**	**7.841**	**0,55**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

3.2.2. CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA:

Los sistemas de promoción y ascenso empleados habitualmente utilizan diversos criterios:

A).- ANTIGÜEDAD :

El criterio de la antigüedad es un sistema de ascenso automático, se produce por el mero transcurso de un periodo de tiempo determinado, considerando la antigüedad de los trabajadores en la empresa, normalmente en puestos de categorías inferiores. Este criterio aparece contemplado en el 6,87 % de los convenios (7,31% en 2008), siendo mayor su reflejo en los convenios de sector que en los de empresa, en clara continuidad respecto de los años 2007 y 2008.

Tabla 22.- Antigüedad para Promoción. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	16	10,26	53.856	24,66	195.618	14,81
Empresa	40	6,07	40	6,07	5.387	5,78
TOTAL	**56**	**6,87**	**53.896**	**24,60**	**201.005**	**14,21**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

B) .- PRUEBAS OBJETIVAS:

Por otro lado, un porcentaje mucho más alto de convenios colectivos, recoge la realización de unas pruebas objetivas de aptitud para la promoción, este sistema se contempla en un 36,20% de los convenios vigentes (34,55% en 2008), siendo mucho mayor el porcentaje correspondiente a los convenios de empresa (39,61%) que el del ámbito sectorial (21,79%).

Tabla 23.- Pruebas objetivas. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	34	21,79	61.556	28,18	252.199	19,09
Empresa	261	39,61	261	39,61	49.932	53,62
TOTAL	**295**	**36,20**	**61.817**	**28,22**	**302.131**	**21,36**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

C).- LIBRE DESIGNACIÓN :

Otro criterio utilizado para determinar el sistema de ascenso es la libre designación por parte del empresario, que suele limitarse a puestos de mando y confianza. El 14,48% de los convenios colectivos vigentes (15,80% en 2008), recogen esta posibilidad de promoción, siendo mayoritario el porcentaje en los convenios de empresa (15,17%) frente a los de sector (11,54%).

Tabla 24.- Libre Designación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	18	11,54	14.973	6,86	104.739	7,93
Empresa	100	15,17	100	15,17	22.924	24,62
TOTAL	**118**	**14,48**	**15.073**	**6,88**	**127.663**	**9,03**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Por último, con relación a este tema, es importante destacar que solo un 7,24% de convenios recogen expresamente una prohibición de discriminación en la promoción (6,25% en 2008), lo que supone un repercusión muy escasa en el ámbito personal. Dichas cifras tan bajas pueden deberse al entendimiento generalizado por parte de los negociadores de que dicha prohibición está clara y contundentemente delimitada en la ley, por lo que no es preciso hacerla valer también en los convenios.

Tabla 25.- No discriminación. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	5,13	3.885	1,78	28.723	2,17
Empresa	51	7,74	51	7,74	8.401	9,02
TOTAL	**59**	**7,24**	**3.936**	**1,80**	**37.124**	**2,62**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

4. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El lugar de prestación de servicios es una condición de trabajo fundamental para el trabajador, ya que condiciona su lugar de residencia y afecta directamente a su situación personal, familiar y social. El traslado de trabajadores que no hayan sido específicamente contratados para prestar sus servicios en empresas con centros móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que suponga un cambio de residencia, ya sea para atender necesidades empresariales de carácter indefinido (traslado), ya sea de tipo coyuntural o limitadas temporalmente (desplazamientos), requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial (art. 40.1 E.T.).

La movilidad geográfica del trabajador, se contempla en un 28,83% de los convenios vigentes (27,59 en 2008), siendo muy similar la afectación en función del ámbito sectorial (30,77%) o empresarial (28,38%).

Tabla 26.- Movilidad Geográfica. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	48	30,77	44.118	20,20	453.488	34,33
Empresa	187	28,38	187	28,38	39.461	42,38
TOTAL	**235**	**28,83**	**44.305**	**20,22**	**492.949**	**34,86**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Podemos analizar tres tipos de movilidad geográfica, ya sea a instancia del empresario (traslados o desplazamientos), la prevista como sanción disciplinaria y la que se produce a iniciativa del trabajador (ya sea por ascensos, reagrupación familiar violencia de género), siendo la permuta una variante de esta modalidad que consiste en el cambio de destino entre dos o más trabajadores, de distinto centro de trabajo, dentro de la misma empresa.

El conjunto de convenios vigentes que tratan la movilidad geográfica prestan mayor atención a los traslados y desplazamientos que al régimen de las permutas. Con frecuencia aquellos convenios que tratan de alguna forma los traslados también se refieren conjuntamente a los desplazamientos. Por lo general, la negociación colectiva no ofrece una definición de desplazamiento limitándose a regular su régimen económico.

Solamente, un 4,05% del total de convenios vigentes (4,13% en 2008), se refieren al traslado de centro, siendo algo mayor la referencia en los convenios de empresa (4,10%) que en los de sector (3,85%). En ambos casos, el porcentaje de empresas y trabajadores afectados es muy escaso.

Tabla 27.- Traslados de centro. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	6	3,85	6.912	3,16	63.210	4,78
Empresa	27	4,10	27	4,10	5.840	6,27
TOTAL	**33**	**4,05**	**6.939**	**3,17**	**69.050**	**4,88**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Respecto de los desplazamientos, únicamente en el 13,25% de los convenios vigentes (12,38% en 2008), regula esta materia, con un porcentaje mayor en el ámbito sectorial (19,87%) que en el de empresa (11,68%).

Tabla 28.- Desplazamientos. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	31	19,87	29.518	13,52	264.734	20,04
Empresa	77	11,68	77	11,68	13.659	14,67
TOTAL	**108**	**13,25**	**29.595**	**13,51**	**278.393**	**19,68**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

En cuanto a la precitada permuta, solo un 4,79% de los convenios la regulan (4,95% en 2008), la mayor parte de ellos de ámbito empresarial, que tienen una afectación escasa en cuanto al ámbito personal.

Tabla 29.- Permuta. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	4	2,56	479	0,22	5.894	0,45
Empresa	35	5,31	35	5,31	14.039	15,08
TOTAL	**39**	**4,79**	**514**	**0,23**	**19.933**	**1,41**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

La movilidad geográfica podrá ser de carácter individual o colectivo, según afecte a uno o varios trabajadores, estableciéndose en la norma los requisitos y procedimientos obligatorios en cada caso. No obstante, el porcentaje de convenios que regula esta materia en función del número de trabajadores afectados por la movilidad es mínimo, solo el 0,98% de los mismos regulan esta materia1 (1,42% en 2008).

Tabla 30.- Distinción Colectivo. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	3	1,92	283	0,13	4.350	0,33
Empresa	5	0,76	5	0,76	851	0,91
TOTAL	**8**	**0,98**	**288**	**0,13**	**5.201**	**0,37**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Igualmente, el precitado art.40 establece la obligación de comunicar estos traslados a los representantes legales de los trabajadores. Este derecho de información de los representantes de los trabajadores, se recoge en el 6,13% de los convenios vigentes, lo que implica una continuidad respecto de los años anteriores (6,37% en 2008 y 5,18% en 2007).

Tabla 31.- Derecho información representantes. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	5,13	4.390	2,01	23.111	1,75
Empresa	42	6,37	42	6,37	11.076	11,89
TOTAL	**50**	**6,13**	**4.432**	**2,02**	**34.187**	**2,42**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El art. 41 del E. T. establece que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede acordar modificaciones en las condiciones sustanciales de trabajo, conforme al procedimiento que se regula. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales, las que afecten entre otras, a materias como jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento o funciones que excedan de los límites que establece el art. 39.

Al igual que ocurría con la manifestación más genuina de la movilidad geográfica, cabe decir ahora que son escasas en la negociación colectiva las referencias a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debido probablemente a los pocos resquicios que la legislación deja a favor de la autonomía colectiva, como ocurre en el caso de establecimiento de procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consulta.

De ahí que es habitual que los textos de convenios acuerden la remisión al procedimiento legal o que se limiten a reproducirlo sin introducir apenas variaciones. Así, un 6,87% de los convenios vigentes (6,60% en 2008) contemplan la remisión a la normativa legal, con un porcentaje algo mayor en el ámbito de empresa (7,28%) que en el de sector (5,13%). Dichas cifras suponen, un pequeño incremento respecto de los años 2008 (6,60%) y 2007 (5,42%).

Tabla 32.- Remisión a la normativa Legal. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	8	5,13	4.538	2,08	32.128	2,43
Empresa	48	7,28	48	7,28	8.712	9,36
TOTAL	**56**	**6,87**	**4.586**	**2,09**	**40.840**	**2,89**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)

Igualmente que con la movilidad geográfica, la modificación de las condiciones de trabajo podrá afectar a uno o a varios trabajadores, si bien, únicamente en un 3,07% de los textos vigentes se contiene una referencia a la modificación sustancial que resulte de carácter colectivo, mayormente suscritos a nivel de empresa (3,49%), destacando un apreciable incremento de la afectación subjetiva al alcanzar los 83.530 trabajadores, más de 70.000 más que en el año 2008 (12.574 trabajadores), derivado ello del incremento de convenios de sector.

Tabla 33.- Modificación colectiva. Datos Generales. Convenios Vigentes

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	2	1,28	7.800	3,57	80.000	6,06
Empresa	23	3,49	23	3,49	3.530	3,79
TOTAL	**25**	**3,07**	**7.823**	**3,57**	**83.530**	**5,91**

Base de datos: 815 convenios vigentes (156 sector, 659 empresa)