

SUMARIO

RESUMEN.....	2
1. DEFINICIONES.....	3
1.1. Definición de Movilidad Funcional.....	3
1.2. Definición de Movilidad Geográfica.....	3
2. REGULACIÓN LEGAL DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.....	3
3. DESARROLLO DE LA REGULACIÓN LEGAL EN EL CONVENIO COLECTIVO...4	
3.2. La Movilidad Geográfica en el Convenio Colectivo.....	7
4. CONCLUSIÓN Y VALORACIONES PERSONALES.....	8
BIBLIOGRAFÍA.....	9

RESUMEN

El presente trabajo recoge los aspectos referentes a la movilidad funcional y movilidad geográfica recogidos en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

El objetivo es sintetizar los mencionados aspectos, así como relacionarlos con el Estatuto de los Trabajadores, recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹.

El trabajo explica la movilidad funcional, con una breve mención a la movilidad horizontal dentro del mismo grupo profesional, y centrándose en la vertical, moviéndose a un grupo superior o inferior. Se detalla cómo el mencionado convenio colectivo amplía la regulación del Estatuto, especificando aspectos como la compensación económica y la consolidación de la antigüedad durante la movilidad funcional.

En cuanto a la movilidad geográfica, se señala que el convenio colectivo remite al Estatuto de los Trabajadores para regularla, reconociendo así su escaso tratamiento directo en el primero. Se destaca que el convenio solo hace una referencia indirecta a la movilidad geográfica en el contexto de las dietas y desplazamientos, confirmando que no introduce disposiciones nuevas en este aspecto.

Palabras Clave: movilidad funcional, movilidad geográfica, convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información, estudios de mercado y de la opinión pública, convenio colectivo.

1. DEFINICIONES

1.1. DEFINICIÓN DE MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional es la capacidad de una empresa para asignar a un trabajador tareas o funciones diferentes a las que tiene encomendadas en su contrato de trabajo originalmente².

Existen dos tipos de movilidad funcional:

1.1.1 Movilidad funcional horizontal

Se produce cuando el cambio de funciones se realiza dentro del mismo grupo profesional del trabajador. No implica un cambio de categoría profesional ni de retribución salarial³.

1 De ahora en adelante, y por facilitar la comodidad en la lectura, cada vez que se haga referencia a “el Estatuto” o a “el convenio colectivo” se estará haciendo referencia a estos dos textos legales mencionados, salvo que se nombre expresamente otro.

2 GONZÁLEZ ACEDO, J., & PÉREZ AROCA, R. (2023). Formación y Orientación Laboral. Parainfo. 10ª Ed. p. 77

3 ibíd., p. 77

Ejemplo de Movilidad Funcional Horizontal:

Imaginemos a María, una contable en una firma de contabilidad. Originalmente, María se encarga de manejar la contabilidad de clientes individuales. Sin embargo, debido a una reorganización interna, la empresa decide asignarle tareas adicionales relacionadas con la preparación de informes financieros para empresas más grandes. Aunque estas nuevas responsabilidades representan un cambio en sus funciones, María sigue trabajando dentro del mismo grupo profesional de contabilidad, lo que la clasifica como un caso de movilidad funcional horizontal.

1.1.2. Movilidad funcional vertical

Se produce cuando el cambio de funciones se realiza a un grupo profesional superior o inferior al del trabajador. Puede implicar un cambio de categoría profesional y de retribución salarial.

A su vez, la movilidad funcional vertical puede ser de dos tipos:

- Ascendente: cuando el trabajador desempeña funciones de categoría superior.
- Descendente: cuando el trabajador desempeña funciones de inferior categoría⁴.

Ejemplo de Movilidad Funcional Vertical:

Imaginemos ahora a Marta, una empleada administrativa en una empresa de marketing. Marta lleva varios años desempeñando su trabajo de manera eficiente en su puesto actual. Un día, el gerente de marketing, que es el superior de Marta, se ve obligado a tomar una licencia médica prolongada.

Debido a la ausencia del gerente, la empresa decide que Marta asumirá temporalmente algunas de las responsabilidades del gerente, como la coordinación de proyectos y la supervisión del equipo. Durante este período, Marta ejerce funciones de una categoría profesional superior a la suya, ya que está asumiendo las tareas y responsabilidades propias del gerente.

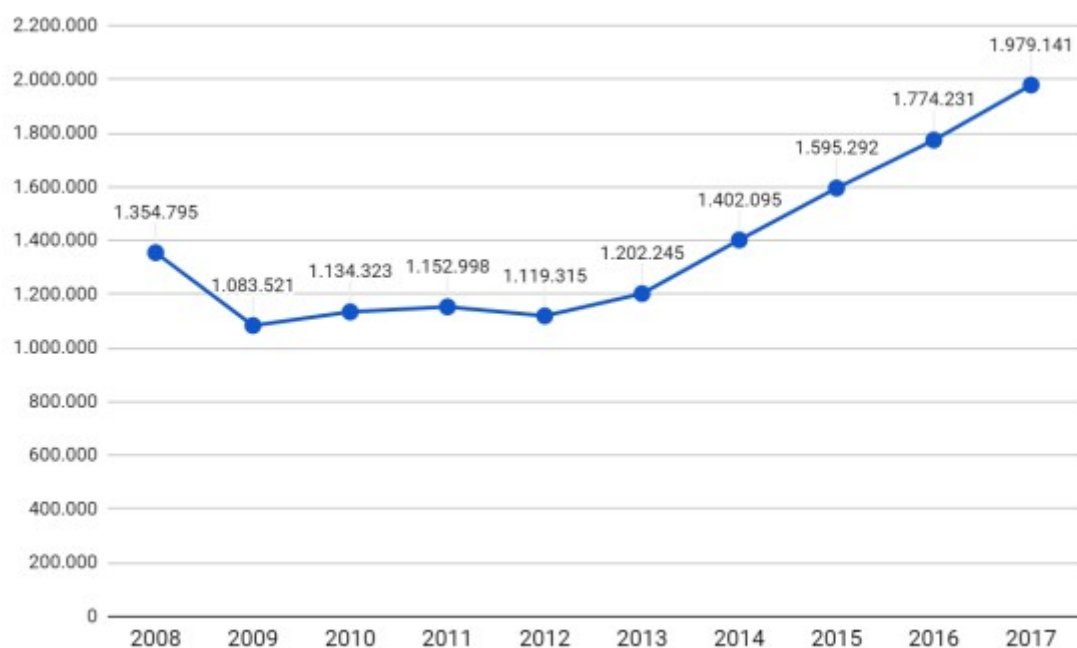
1.2. DEFINICIÓN DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Es la movilidad que se produce cuando los trabajadores deben prestar sus servicios en un centro de trabajo distinto del que figura en su contrato de trabajo. Debemos distinguir entre dos tipos de movilidad geográfica:

- Traslado: es definitivo e implica un cambio de residencia.
- Es temporal; puede exigir residir en población distinta de la habitual⁵.

4 ibíd., p. 77

5 ibíd., p. 78



Desplazamientos interautonómicos por número de contratos realizados en España desde 2008 hasta 2017; puede observarse el aumento de la movilidad geográfica en la última década⁶.

2. REGULACIÓN LEGAL DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Estas se encuentran reguladas, ambas, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁷. En concreto, el Capítulo III (Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo), Sección 1ª (Movilidad funcional y geográfica), artículos 39 y 40, se encargan de regular estas modificaciones en las condiciones de trabajo.

Los convenios de los diversos sectores existentes en España desarrollan en su determinado ámbito este texto. Para este trabajo, el que nos interesa es el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública⁸, que en sus artículos 18 y 19, recogidos en el Capítulo Preliminar, se encargan de llevar a cabo el mencionado desarrollo del Estatuto respecto a la movilidad. Además, los artículos 30 y 39, aunque no estén directamente relacionados con la movilidad (el primero es el artículo que trata de las dietas y desplazamientos, y el segundo de la protección de la maternidad, dentro de la prevención de riesgos), sí que hacen mención expresa a la movilidad funcional, el primero, y a la movilidad geográfica el segundo.

6 LLORENTE JIMÉNEZ, I. (2019). Evolución de la movilidad laboral en España: las migraciones interiores (Trabajo de fin de grado, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Soria. Página 15. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42552/TFG-O-1902.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20240112&tn=1>

8 DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO. (2023, 13 de julio). Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17238

3. DESARROLLO DE LA REGULACIÓN LEGAL EN EL CONVENIO COLECTIVO

3.1. LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL CONVENIO COLECTIVO

Como ya se mencionó en el apartado anterior, el convenio colectivo al que hace referencia el presente trabajo trata la movilidad funcional directamente en sus artículos 18 y 19. En concreto, el artículo 18 se encarga de regular la movilidad ascendente, frente a la movilidad funcional descendente regulada en el artículo siguiente.

Así mismo, el artículo 39, que trata sobre los trabajos en pantallas y la protección de riesgos, nos remite en su apartado 5 a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁹.

3.1.1 MOVILIDAD FUNCIONAL ASCENDENTE EN EL CONVENIO COLECTIVO

En el artículo 18, en su primer punto, se expresa lo siguiente:

Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel de la persona trabajadora.

Esto hace referencia directa al artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, apartados 1 y 2.

Continúa diciendo:

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.

Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

Mismo periodo este de 6 meses es el mencionado en el Estatuto, cuyos efectos son los mismos en ambos textos legales, al desembocar en la posibilidad de ascenso del trabajador.

El apartado 3 del convenio habla del cómputo de antigüedad:

El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

Esto es una ampliación a lo dicho en el Estatuto, que no hace referencia a este aspecto. Este sí que hace, sin embargo, referencia al apartado 4 del convenio:

Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

9 BOE. (1995, 8 de noviembre). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Termina el artículo 18 hablando de la movilidad funcional entre áreas:

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Mixta Paritaria regulada en el presente convenio.

Se regula así un vacío que queda huérfano con solo lo recogido en el Estatuto respecto a estos supuestos.

3.1.2 MOVILIDAD FUNCIONAL DESCENDENTE EN EL CONVENIO COLECTIVO

El artículo 19, por su parte, dice lo siguiente, referido a la movilidad descendente de los trabajadores del sector:

Conforme al vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Hay, por tanto, poca modificación en el convenio en este aspecto, y parece más bien una ratificación de lo ya dicho en el Estatuto. Sin embargo, conviene hacer un pequeño resumen comparando las similitudes y diferencias entre los dos mencionados artículos del convenio y lo dicho en el artículo 39 del Estatuto.

3.1.3. MOVILIDAD FUNCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

En el artículo 39, referente a los trabajos en pantallas y la prevención de riesgos laborales, se nos remite directamente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En ella se dice lo siguiente:

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no

correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El cambio de puesto o función no llevará aparejada pérdida económica ni de derechos para la trabajadora, incluso cuando por motivos de necesidad organizativa, pase a desarrollar un puesto o función de inferior nivel. Pero si el puesto o función que pasa a desempeñar es de nivel superior, la trabajadora percibirá la diferencia retributiva y el resto de condiciones que dicho puesto lleve aparejadas.

Pongamos un ejemplo para entender mejor esto:

Imaginemos a Laura, una ingeniera de software en una empresa de tecnología. Laura descubre que está embarazada y, después de consultar con su médico y los Servicios Médicos de la Seguridad Social, se determina que algunas de las condiciones de su puesto actual podrían afectar negativamente a su salud y la del feto durante el embarazo.

Después de una evaluación médica, se llega a la conclusión de que Laura necesita un cambio de puesto para garantizar su bienestar y el de su bebé. El empresario, en consulta con los representantes de los trabajadores, identifica algunos puestos de trabajo dentro de la empresa que están exentos de riesgos para mujeres embarazadas.



Sin embargo, después de revisar todas las opciones disponibles, no se encuentra un puesto compatible para Laura dentro de su grupo o categoría profesional actual. En consecuencia, se decide asignarla a un puesto administrativo temporalmente, que no corresponde a su nivel de experiencia como ingeniera de software.

A pesar de este cambio, Laura conserva todos sus derechos y beneficios, incluidas las retribuciones salariales de su puesto original. Si en algún momento durante su embarazo su salud mejora y puede volver a su puesto anterior, se le garantiza la reincorporación sin pérdida económica o de derechos.

El Estatuto, entre las razones que da para justificar la movilidad funcional, habla de “razones técnicas u organizativas que la justifiquen¹⁰”, pero no habla en ningún momento de razones de salud, por lo que la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales primero, e indirectamente, el convenio colectivo, amplían la normativa y añaden una razón más relacionada con el estado de salud de la trabajadora.

10 BOE. (2015, 23 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 39.2. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20240112&tn=1>

3.1.4, SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE ESTATUTO Y CONVENIO RESPECTO A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

Requisitos para la movilidad funcional:

- Ambos documentos establecen que la movilidad funcional, ya sea hacia funciones superiores o inferiores, debe basarse en razones técnicas u organizativas que la justifiquen.
- Se requiere comunicar por escrito la decisión de movilidad funcional y las razones que la motivan tanto a la persona trabajadora como a los representantes legales o sindicales.

Compensación económica:

- El convenio establece que si una persona trabajadora realiza cometidos de un grupo o nivel superior, recibirá un complemento salarial mensual equivalente a la diferencia entre el salario anual correspondiente al grupo o nivel superior y el salario del grupo o nivel de la persona trabajadora.
- El Estatuto de los Trabajadores no especifica directamente la compensación económica, pero garantiza que el trabajador recibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Duración de la movilidad funcional:

- Tanto el convenio como el Estatuto establecen un límite de tiempo para la movilidad funcional. En el convenio, se menciona un máximo de seis meses, mientras que el Estatuto establece un período de referencia de seis meses durante un año u ocho durante dos años para reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas.

Derecho a reclamar ascenso o cobertura de vacante:

- Ambos documentos reconocen el derecho del trabajador a reclamar ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas durante un período prolongado de movilidad funcional.
- El Estatuto establece un procedimiento específico para este reclamo, incluyendo la posibilidad de acudir a la jurisdicción social en caso de negativa por parte de la empresa.

Consolidación de la antigüedad y excepciones:

- El convenio establece que el tiempo servido en un grupo o nivel superior se contabilizará como antigüedad en esos niveles si se consolida la asignación en ellos.
- Se mencionan excepciones en el convenio, como los trabajos de superior categoría realizados con el fin de prepararse para el ascenso, que no están especificadas en el Estatuto.

Podemos concluir, por tanto, que el convenio complementa y desarrolla las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores en relación con la movilidad funcional, detallando aspectos como la compensación económica, la duración máxima de la movilidad, la consolidación de la antigüedad, y estableciendo otras excepciones específicas.

3.2. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL CONVENIO COLECTIVO

Respecto a la movilidad geográfica, el convenio colectivo es mucho más escueto. A diferencia de los dos artículos mencionados en el apartado anterior, que hacían referencia directa a la movilidad funcional, el Estatuto no dedica ni un artículo que de el mismo trato a la geográfica.

No obstante, aunque de un modo mucho más indirecto, el convenio hace mención a dicha movilidad. Se trata del artículo 30, referente a las dietas y desplazamientos. En él, el apartado 5 nos remite al Estatuto para todo lo que guarde relación en este asunto:

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, podemos concluir sin necesidad de un análisis demasiado profundo del tema que, en lo referente a la movilidad geográfica, el convenio colectivo no dice absolutamente nada nuevo que lo ya regulado en el Estatuto de los trabajadores.

4. CONCLUSIÓN Y VALORACIONES PERSONALES

En conclusión, este trabajo ha explorado detalladamente la regulación de la movilidad funcional y geográfica dentro del ámbito laboral, centrándose en el marco legal proporcionado por el Estatuto de los Trabajadores y un convenio colectivo específico. He podido observar cómo el convenio colectivo complementa y amplía las disposiciones establecidas en el Estatuto, especialmente en lo que respecta a la movilidad funcional, donde se detallan aspectos como la compensación económica y la consolidación de la antigüedad.

Por otro lado, he podido confirmar que la movilidad geográfica, aunque reconocida en ambos documentos legales, recibe un tratamiento más pobre en el convenio colectivo, remitiéndose principalmente a las disposiciones del Estatuto. Esto demuestra una clara dependencia del marco legal nacional en este aspecto y pienso que se debe a que este último ya engloba ampliamente todo lo referente a lo que puede establecerse en cuanto a la movilidad geográfica.

En última instancia, con este análisis pretendo resaltar la importancia de comprender tanto el marco legal general como los acuerdos específicos dentro de una industria o sector en particular para garantizar una aplicación efectiva de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en relación con la movilidad laboral, un tema de vital importancia en una asignatura que pretende formarnos y orientarnos hacia el mundo laboral, principal objetivo de la Formación Profesional que estoy alegremente cursando.

BIBLIOGRAFÍA

GONZÁLEZ ACEDO, J., & PÉREZ AROCA, R. (2023). Formación y Orientación Laboral. Parainfo. 10ª Ed. Recuperado de [insertar aquí el enlace si está disponible]

BOE. (1995, 8 de noviembre). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

BOE. (2015, 23 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 39.2. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20240112&tn=1>

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO. (2023, 13 de julio). Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17238

LLORENTE JIMÉNEZ, I. (2019). Evolución de la movilidad laboral en España: las migraciones interiores (Trabajo de fin de grado, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Soria. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42552/TFG-O-1902.pdf?sequence=1&isAllowed=y>