

TS lo olvida, que si previamente se había afirmado que durante el período de ultraactividad de que goza el convenio sectorial (por voluntad de las partes) ha de entenderse aplicable a todos los efectos, y el art. 4 del convenio extiende la prórroga íntegra hasta "su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia", no existe momento hábil en el que las partes del convenio de empresa puedan convalidar lo que está afectado de nulidad o, en definitiva, propiciar la entrada en vigor de convenio alguno. Para que así pudiera suceder el Tribunal debía haber admitido en esta ocasión su doctrina sobre el cese de las reglas legales de concurrencia desde el momento en que el convenio primero en el tiempo agota la duración pactada, cuando lo cierto es que expresamente ha afirmado lo contrario, la prevalencia aplicativa del art. 86 sobre el art. 84 ET; o si se quiere una interpretación idéntica de lo que haya de entenderse por vigencia del convenio en ambos preceptos.

**PODERES EMPRESARIALES**  
Universidad de Córdoba

**PODERES EMPRESARIALES Y  
MOVILIDAD FUNCIONAL**  
STSJ de Andalucía, Málaga, de 23 de Abril de 1999  
(Ar. 1188)

CARMEN MORENO DE TORO<sup>1</sup>

**SUPUESTO DE HECHO:** El empresario, en su sistema de organización de trabajo, viene estableciendo que los trabajadores de un determinado grupo y categoría profesional desempeñen funciones que competen a otra categoría de otro grupo. El Comité de Empresa que había realizado previamente una denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo, formula demanda de conflicto colectivo contra la empresa a fin de que se abstenga de realizar dicha asignación.

La decisión empresarial consiste en que las categorías profesionales de dependientes, ayudantes y todas las demás que desempeñan la actividad en la barra y restauración asuman también la labor de cobro del servicio a los clientes, ticando las cantidades en máquinas registradoras habilitadas al efecto.

El Comité de empresa presenta la demanda de Conflicto Colectivo, de acuerdo con la legitimación para promoverlo que le reconoce el art. 152 de la LPL. En dicha demanda se postula la condena de la empresa demandada a que los trabajadores de las categorías profesionales, antes mencionadas, no vengán obligados a realizar tareas de cobro de servicios, manteniendo la empresa las categorías profesionales de cajero para la realización de tal actividad.

El empresario hace uso de su poder de dirección para modificar la organización del trabajo a fin de lograr una mayor agilidad en el servicio que presta al público; la cuestión estriba en determinar si, efectivamente, puede hacer que el empleado asuma funciones distintas a las habitualmente prestadas, de manera que realice actividades de categorías diferentes.

Esta potencial facultad estaría subordinada a la existencia de un pacto de polivalencia funcional o a la concurrencia de causas justificativas.

<sup>1</sup> Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

No cabe duda de que el empresario, en cuanto titular del negocio, es el mejor conecedor de las medidas que deben ser adoptadas para la mejora de la marcha de la empresa. De ahí que haya de estar facultado para organizar los recursos de que dispone, entre ellos, los humanos. Desde luego, el Estatuto vigente con el objetivo de lograr "una gestión más flexible de los recursos humanos" como "mecanismo de adaptabilidad" de la empresa al mercado<sup>2</sup>, ha eliminado numerosas barreras que, para este poder empresarial, existían en el anterior.

El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 22.5, pfo. 2º, le permite alcanzar acuerdos por los que el trabajador se compromete a realizar funciones propias de distintas "categorías, grupos o niveles" y además va, también, a poderle asignar funciones distintas de las propias concurriendo "razones técnicas y organizativas" (art. 39) o, además de éstas, "económicas o de producción" (art. 41).

Dichos preceptos fueron modificados en su día en aras de una definición más flexible del contenido de la prestación laboral pactada y por tanto, de una mayor facilidad para adaptar la prestación a la variación de necesidades. Se trata, pues, de mejorar la situación de la empresa; no es necesario que se encuentre en tal situación de crisis que ponga en peligro su existencia<sup>3</sup>.

Es evidente que la nota de flexibilidad, connatural al actual modelo de relaciones laborales, exige un modelo profesional adaptable a las innovaciones que surjan en los procesos de trabajo y a la vez, también exige que la tradicional clasificación profesional no sea un obstáculo para la adaptación de la marcha de la empresa al mercado. De esta manera, la clasificación por medio de grupos o categorías profesionales así como la mayor o menor concreción de los criterios que van a definir las funciones abarcadas por unos y otras van a determinar el grado de dicha flexibilidad y en consecuencia, los márgenes del poder de dirección del empresario<sup>4</sup>.

Efectivamente, habrá un mayor aprovechamiento del factor trabajo si se puede actuar sobre el contenido de las tareas asignadas al trabajador (flexibilidad funcional); conduce esto a aspirar por un incremento de la movilidad en cuanto la misma supone "la posibilidad de cambiar a cada trabajador de puesto a tenor de las necesidades técnico-productivas"<sup>5</sup>. Esta aspiración empresarial

<sup>2</sup> Vid. Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 de 19 de Mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>3</sup> Esta posición enlaza con la recomendación "no protejamos tanto al trabajador que pongamos en trance de cierre a las empresas", como pone de relieve MONTROYA MELGAR, citando el informe encargado por la OCDE al Grupo de Altos Expertos presididos por el prof. Ralph DAHRENDORF. ("La nueva configuración del poder de dirección del empresario", en AA.VV. "Reforma de la legislación laboral". Ed. AEDTSS y Marcial Pons. Madrid 1995, pág. 193).

<sup>4</sup> Vid. LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", en AA.VV., "Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García". AEDTSS y Marcial Pons. Madrid 1995, pág. 202.

<sup>5</sup> Vid. ALEMÁN PÁEZ F., "El encuadramiento profesional". Ed. MTSS. Madrid 1995, pág. 230.

viene delimitada, en primer lugar, por las funciones que previsiblemente fueron estipuladas en el acto calificadorio, de forma que el trabajador no estará obligado a desempeñar cometidos asignados a una categoría distinta ni tampoco los que excedan de la suya propia y menoscaben su formación y dignidad profesional, pero sí las consideradas equivalentes a la suya (arts. 22.3 y 39.1, 2 y 4)<sup>6</sup>.

Siguiendo el orden de los preceptos legales, vamos a ver cuáles son las posibilidades de que dispone el empresario para efectuar tal cambio funcional y cuál ha sido su actuación.

1.— Se trata de determinar, en primer lugar, si al hablar el artículo 22 del E.T. de "Cuando se acuerde la polivalencia funcional...", en el párrafo 2º del apartado 5º, se está refiriendo al acuerdo entre empresario y trabajador, tal como menciona en el párrafo anterior del mismo apartado para llevar a cabo la modificación funcional o por el contrario, cabe un acuerdo colectivo, dándosele una interpretación más amplia a la expresión anterior. Habrá que ver si la misma está acordada en esta empresa.

En el caso abordado por la sentencia, se considera de aplicación a la empresa el "Convenio colectivo provincial de Hostelería", cuyo artículo 12 señala que: "Se establece la polivalencia o movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y de acuerdo con la redacción del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector del hospedaje y la hostelería, que como anexo, se adjunta a este Convenio, donde se expresan los puestos alternativos de trabajo, siempre dentro del mismo grupo profesional y dentro de la jornada laboral"; se remite, pues, en materia de polivalencia o de movilidad funcional al "Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hospedaje y Hostelería" de 13 de Junio de 1996.

Conforme a dicho Acuerdo, que sustituyó la Ordenanza laboral de Hostelería aprobada por orden de 28 de Febrero de 1974, según señala su artículo 11, "Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación quedan clasificados en Grupos Profesionales" y además, "Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el Acuerdo. De igual modo, se asignará al trabajador una de las Categorías Profesionales que se recogen en dicho Acuerdo". Cada trabajador queda encuadrado en un grupo profesional y con una categoría asignada, lo que va a derivar de su acuerdo con el empleador, es decir, de su contrato de trabajo.

A su vez, se van a distinguir, para la clasificación profesional, distintas Áreas funcionales que vendrán "determinadas por el conjunto de actividades

<sup>6</sup> Es el art. 22.3 E.T. el que se ocupa de dar una definición de equivalencia: "Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación".

profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo" (art. 15). En consecuencia, se distinguen cinco Áreas que, a su vez, estarán integradas por varios grupos profesionales. Tales grupos "están determinados por aquellas categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo área funcional, y al mismo tiempo, concurren sobre las mismas idénticos factores de encuadramiento profesional" (artículo 17).

Dicho Acuerdo enumera los Grupos profesionales de las Áreas primera (I), segunda (II), tercera (III), cuarta (IV) y quinta (V); de ellos, el que resulta relevante en este caso es el Grupo profesional del Área III: "restaurantes, bar y similares", que comprende cuatro Grupos profesionales:

—I.— Jefe de restaurante o sala; 2º Jefe de restaurante o sala;

—II.— Jefe de sector, camarero, barman, sumiller y supervisor de catering o colectividades;

—III.— Ayudante de camarero;

—IV.— Auxiliar de colectividades.

Este último —"auxiliar de colectividades"— tiene asignadas las funciones de participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, *cobrar y facturar en su área...* También, el "supervisor de colectividades", categoría del grupo II, tiene atribuido no sólo el control sino "participar en la realización de las tareas propias del auxiliar", por tanto y según este Acuerdo, le corresponden las tareas de cobro y facturación, tal como se refleja en el artículo 18 sobre "Funciones básicas de la prestación laboral", que contiene una descripción de cada una de las tareas de las distintas categorías.

Como refleja el caso comentado, nos encontramos con que a los dependientes, ayudantes y demás que desempeñan su actividad en la barra y restauración y que tienen asignada cada uno una categoría, le van a venir atribuidas funciones de otra diferente.

Ahora bien, a tenor del Convenio colectivo provincial, se admite la polivalencia o movilidad funcional "siempre dentro del mismo grupo profesional" (art. 12) y a su vez, admite la asignación de trabajos de categoría superior, "en caso de necesidad" y "por el tiempo mínimo indispensable" y trabajos de categoría inferior "en aquellos casos de necesidades perentoria de la actividad productiva y por tiempo mínimo indispensable" (art. 11 A) y B)).

La polivalencia es uno de los medios de que puede valerse la empresa para mejorar la ordenación de los recursos humanos.

Como ya mencionaba ALEMÁN, se trata de una "movilidad convenida"<sup>7</sup>, es decir, una manifestación de la movilidad funcional que exige un acuerdo. Conlleva la polivalencia la realización de cometidos de distinto contenido funcional aunque guarden una relación de complementariedad entre sí.

<sup>7</sup> Vid. ALEMÁN PÁEZ F., "La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales". Relaciones Laborales nº 10, pág. 22.

En principio, si partimos de que la polivalencia exige un acuerdo entre el empresario y el trabajador —"Cuando se acuerde la polivalencia...", art. 22.5, pfo. 2º E.T.—, habría que verificar la existencia o no del mismo en el presente supuesto o si, por el contrario, la virtualidad de la misma deriva del convenio; no se hace referencia a pactos individuales entre el empresario y el trabajador sobre la materia pero, sin embargo, sí se regula en el convenio.

Nos encontramos con que una categoría —supervisor de colectividades— de un determinado grupo profesional —II— tiene asignadas funciones de otro grupo profesional —IV— auxiliar de colectividades—; concretamente, al primero se le encomienda "Participar en la realización de las tareas propias del auxiliar". En este sentido, podríamos pensar en una *aceptación tácita de la polivalencia* desde el momento en que el trabajador celebra su contrato de trabajo cuyo objeto va a ser la prestación de servicios como supervisor de colectividades; polivalencia que se circunscribiría a los grupos profesionales II y IV dentro del área funcional tercera "Restaurante, bar y similares". Estaríamos en presencia de lo que se ha llamado "pacto de multivalencia profesional" o "pacto de acumulación de funciones"<sup>8</sup>, que implica el "mero aprovechamiento de ventajas comparativas mediante la yuxtaposición de tareas y conocimientos preexistentes en el proceso de trabajo". Supone una acumulación de tareas permitida por el art. 22.5 E.T., en cuanto que habla de "realización de funciones de dos o más categorías, grupos o niveles". El supervisor se encuentra, pues, con una ampliación de las tareas que le son encomendadas.

Estaríamos ante lo que la doctrina también ha denominado "polivalencia estructural"<sup>9</sup> o "polivalencia fisiológica" que permite la realización de tareas distintas pero conservando el trabajador el mismo nivel profesional<sup>10</sup>.

De esta manera si bien al contrato de trabajo le corresponde la determinación del objeto de la prestación y "su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el Acuerdo", con la consiguiente asignación de una categoría profesional, aquél vendrá integrado en su contenido por este Acuerdo, de forma que la polivalencia vendrá fijada por la norma colectiva.

La polivalencia, en este caso, aparece fijada en el Convenio colectivo provincial, que se remite al Acuerdo Laboral estatal el cual fija la atribución de funciones a las distintas categorías y grupos profesionales.

De forma que si la cuestión, en un principio, se ha centrado en determinar si al hablar el artículo 22 del E.T. de "Cuando se acuerde la polivalencia funcional...", en el párrafo 2º del apartado 5º, se está refiriendo al acuerdo entre

<sup>8</sup> Vid. ALEMÁN PÁEZ F., "El encuadramiento profesional", *op. cit.*, pág. 254 y ss.

<sup>9</sup> Vid. DEL REY GUANTER S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en AA.VV. "La reforma laboral de 1994". Ed. Marcial Pons. Madrid 1992, pág. 194.

<sup>10</sup> Vid. ROMÁN DE LA TORRE M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", en AA.VV. "La reforma del mercado laboral". Ed. Lex Nova. Valladolid 1994, pág. 183.

empresario y trabajador, tal como menciona en el párrafo anterior del mismo apartado o por el contrario, cabe un acuerdo colectivo, dándosele una interpretación más amplia a la expresión anterior, la solución parece ser ésta última y ello porque como ya señalara ROMÁN DE LA TORRE, no puede admitirse que la autonomía individual deje sin efecto una clasificación profesional pactada en convenio<sup>11</sup>. Ya ha señalado VALLE MUÑOZ, la necesidad de potenciación de la negociación colectiva como marco idóneo de regulación de la polivalencia funcional<sup>12</sup>.

2.— En situación distinta se encuentran los trabajadores de distinta categoría a la de “supervisor de colectividades” y que vienen afectados por la orden empresarial.

2.1.— No se les atribuyen funciones asignadas a su grupo profesional ni de una categoría profesional equivalente. No estamos ante una movilidad funcional ordinaria, posible para el poder de dirección del empresario (art. 39.1 E.T.), pues las funciones atribuidas corresponden a otro grupo profesional aunque incardinado en la misma área funcional.

En el Acuerdo laboral estatal, al que se remite el convenio provincial, se menciona como límite a la movilidad funcional que puede llevar a cabo el empresario en virtud del ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, lo dispuesto en el art. 22 y 39 E.T. (art. 19).

2.2.— No estamos, tampoco, ante una manifestación del *ius variandi* empresarial, en cuanto facultad del empresario de imponer la realización de funciones que van más allá del contenido previsible de la prestación. La normativa legal exige, en este caso, la concurrencia de un requisito causal y otro temporal (art. 39.2, 3 y 4). En cuanto al primero, es necesario que concurren razones “técnicas u organizativas” para la legitimidad de la orden del empresario; sólo se admiten estos dos tipos de causas, dejando de lado las “económicas y productivas” que también menciona el art. 41 E.T. para permitir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el caso resuelto por la resolución judicial, no hay referencia alguna a que el empresario alegara tales razones para justificar tal decisión; ni alega problemas en la organización de sus recursos de cara a la demanda del mercado, ni, por supuesto, los prueba, ya que sobre él recae tal carga. Por supuesto, a él corresponde la organización del trabajo, pues, como señala el Convenio provincial (art. 8), tal organización “es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa” y además, va a tener por objeto, “alcanzar un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales”. Pero, para llevar a cabo modificaciones del tipo contemplado, ha de haber una justificación probada.

Tampoco se menciona que el cambio en la organización del trabajo esté sujeto a límites de tiempo, de manera que podemos presumir que realiza esta

<sup>11</sup> Vid. de la autora, *op. cit.* pág. 187.

<sup>12</sup> Vid. del autor, “La movilidad funcional del trabajador en la empresa”. Ed. CES. Madrid 1998, pág. 130.

nueva asignación de funciones no sólo de *motu proprio*, sino además de forma indefinida, lo que no encaja en el ámbito del precepto mencionado.

2.3.— No se acoge el empresario, en esta nueva atribución de funciones a sus empleados, a las posibilidades que para ello le ofrece el apartado 5º del art. 39. En él se recogen diferentes vías que van a permitir el cambio de funciones de manera definitiva, cualidad que parece tener el cambio del caso abordado. Según el precepto citado, “El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá —en primer lugar— el acuerdo de las partes”. La novación, en cuanto mecanismo modificador del contrato, no es tenida en cuenta por este empresario, que atribuye nuevas funciones, no a cada uno de sus trabajadores en virtud de un pacto individual sino a todo un colectivo de trabajadores.

De no hacer uso de la autonomía de la individual, permite el artículo 39 que actúe la ley —art. 41— o la negociación colectiva.

Nos preguntamos si podría haber acudido el empresario al mecanismo de modificación de funciones regulado por las reglas contenidas en el art. 41 del E.T., para las modificaciones sustanciales, “o (las) —a las reglas de modificación de funciones— que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo”, según dispone el apartado 5º del artículo 39. Hay que entender respecto a éstas últimas, que podrán complementar las fijadas en el precepto anterior dado su carácter de derecho necesario relativo pero nunca disponer *in peius* de las mismas<sup>13</sup>. y que podrá ser de aplicación preferente a la anterior pero siempre respecto de supuestos de movilidad funcional que superen los límites del artículo 39 E.T. Por esta vía negociadora, se podrían establecer, en el convenio colectivo resultante, procedimientos de modificaciones sustanciales sujetos a la voluntad concurrente de los trabajadores afectados o de sus representantes unitarios o sindicales, asegurar la participación de éstos a través de otros mecanismos o imponer la obligación de salvaguarda de las cualificaciones profesionales del trabajador<sup>14</sup>. Para algunos no cabría una disponibilidad *in peius* ni del límite causal del art. 41 ni de las garantías individuales o colectivas de acceso a la jurisdicción, sino sólo de los límites formales<sup>15</sup>.

Sin embargo, el problema radica en si cabe la aplicación del contenido del art. 41 cuando se modifican las funciones del trabajador. Dicho precepto establece que las condiciones laborales enumeradas en el mismo y cuya regulación

<sup>13</sup> Vid. CAMPS RUIZ L.M., “La modificación de las condiciones de trabajo”. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1994, pág. 36 y ss.

<sup>14</sup> Vid. CASAS BAAMONDE M E., “Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva”. REDT n°89. 1998, pág. 440.

Téngase en cuenta también, que esta posibilidad de existencia de procedimientos convencionales de modificación funcional sustancial junto a la vía del art. 41 E.T. estaban admitidos en la normativa precedente a la reforma legal de 1994 (art. 2.4 del RD 696/1980, de 14 de Abril. (Vid. VALLE MUÑOZ F.A., *op. cit.* pág. 335).

<sup>15</sup> Vid. LUQUE PARRA M., “Límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral”. Ed. Bosch. Barcelona 1999, pág. 330.

está contenida en convenio colectivo y a las que como consecuencia de lo cual se les atribuye el carácter de colectivas, pueden ser modificadas por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores<sup>16</sup>; estaríamos, pues, ante un acuerdo de empresa que modifica el contenido del convenio colectivo, y el procedimiento a seguir para alcanzar el mismo sería el regulado en el apartado 4º de este artículo 41: se abre un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, durante el cual las partes negociaran hasta la conclusión del acuerdo<sup>17</sup>. Sin embargo, el precepto excluye de esta posibilidad de modificación las funciones asignadas al trabajador conforme al sistema de clasificación profesional (Art. 41.2, pfo. 3º E.T.). La vía que queda para la modificación de tales condiciones cuando tengan carácter colectivo viene dada por la negociación de un nuevo convenio.

El mismo precepto 41.2 introduce, a continuación, un párrafo 4º que induce a confusión. Y ello porque si bien el párrafo anterior se estaba refiriendo a modificaciones de carácter colectivo en cuanto están contenidas en convenio colectivo, el párrafo mencionado les suprime el carácter de colectivo y se lo atribuye individual si la modificación alcanza a las "funciones" o al "horario de trabajo" y se producen dentro de los límites numéricos que señala, a saber: cuando la modificación funcional, que es la que centra nuestra atención, afecte, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores inferior a: a) diez trabajadores, en las empresa que ocupen menos de cien trabajadores; b) el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores y c) treinta trabajadores, en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Atribuida a la modificación de funciones el carácter individual ¿significa que puede someterse al procedimiento establecido en el apartado siguiente, el nº 3, para llevar a cabo esta modificación sustancial?. El procedimiento sería el

<sup>16</sup> Las sentencias del T. Constitucional 92/1992, de 11 de Junio y 105/1992, de 1 de Julio, que niegan la admisión de la modificación de condiciones establecidas en convenio por la vía del art. 41 mediante autorización administrativa, el primero o mediante una pluralidad de acuerdos novatorios, la segunda, guardan silencio sobre la posibilidad de que tales modificaciones se realicen por acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa. La doctrina, en consecuencia, se ha inclinado por su admisión. En este sentido, se pronuncia la STSJ de Cataluña de 25 de Junio de 1998 (Ar. 3166) que sobre la modificación de una condición pactada en convenio —un economato cuya creación se pactaba formando parte del sistema de retribución de los trabajadores— señalaba que "...no puede alterarse al hallarse incorporada al Convenio colectivo mas que a través de la negociación colectiva y no por decisión empresarial"; ha de entenderse negociación colectiva en un sentido amplio comprensiva del acuerdo de empresa como producto de la negociación.

<sup>17</sup> Vid. sobre el tema, DURÁN LÓPEZ F., "Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales", en AA.VV. "Negociación colectiva solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales", XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. 1994, págs. 20 y ss.

siguiente: notificación de la decisión de modificación de la condición hecha por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. De manera que cabría una modificación de estas condiciones "individuales", según el criterio anterior, de forma unilateral por el empresario, aún tratándose de condiciones negociadas en convenio colectivo<sup>18</sup>; afirmación esta que, consecuentemente, debe ponerse en conexión con la doctrina constitucional sobre el carácter vinculante del convenio estatutario y sobre la admisibilidad de negociación en materia no prevista en aquél<sup>19</sup>.

Pudiera pensarse que, al afectar a un número pequeño de trabajadores, el legislador ha querido facilitar la modificación de funciones de acuerdo con la finalidad de la reforma de dotar al empresario de mecanismos que faciliten la utilización de sus recursos, aquí, el capital humano.

Pero, sin embargo, no parece admisible tal interpretación cuando se va a afectar a materia tan relevante como la clasificación profesional, al modificar las funciones que tienen atribuidas los grupos o categorías profesionales y establecidas por convenio colectivo. Lo que iría en la línea restrictiva de la doctrina sentada por el T. Constitucional en las sentencias 92/92, de 11 de Junio y 92/105, de 1 de Julio mencionadas. Por otro lado, resulta contradictorio que se permita la modificación de esta forma unilateral y no se permita por la vía del acuerdo de empresa —párrafo 3º del apartado 2— en el que intervienen los representantes de los trabajadores.

Podríamos plantearnos la hipótesis de que el sistema de clasificación profesional no viniera establecido por convenio colectivo, como en el presente caso, sino en otro pacto colectivo como un acuerdo de empresa, cabría su modificación conforme al apartado 4 del art. 41, pudiendo llegar el empresario a imponer el cambio de funciones al empleado de manera unilateral.

Téngase en cuenta, de otro lado, que la alteración de funciones ha de responder a la concurrencia de "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción"<sup>20</sup>. Sin embargo, en el presente caso, el empresario ni alega razones técnicas u organizativas, como hemos tenido ocasión de exponer anteriormente, ni económicas o de producción.

En consecuencia, no sirviéndose el empresario de ninguna de las vías que le ofrece el ordenamiento para llevar a cabo una modificación funcional sino que ésta viene impuesta por decisión unilateral, es lógico que sea estimada la demanda presentada por el Comité de Empresa.

<sup>18</sup> En tal sentido, MARTÍN VALVERDE A., "Derecho del Trabajo" 8ª ed. Ed. Tecnos. Madrid. 1999, pág. 680; MONTOYA MELGAR A., "Derecho del Trabajo", 20ª ed. Ed. Tecnos. Madrid. 1999, pág. 425.

<sup>19</sup> Vid. sobre la posición de T. Constitucional en esta materia, MORENO DE TORO C., "Contrato de trabajo y autonomía de la voluntad", La Ley—1996, págs. 640 y ss.

<sup>20</sup> Así, la STS de 8 de Enero de 2000 (Ar. 394), entre otras, declara la necesidad de que exista causa legal y la conexión de esta causa con la medida adoptada.

La sentencia hace referencia, por último, a otra petición contenida en la demanda de que se establezca en la empresa la categoría profesional de cajero para llevar a cabo las actividades de cobranza que, desde luego, es rechazada en cuanto que la fijación de tal categoría supone una manifestación de la facultad de dirección y organización de la propia empresa.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**  
Universidad Pablo de Olavide

**JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN EL  
CASO DE UN GRUPO ECONÓMICO DE EMPRESAS  
STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de Junio  
de 1999 (RJ 6403)**

FERNANDO ELORZA GUERRERO<sup>1</sup>

**SUPUESTO DE HECHO:** La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Castilla-León (Valladolid), dictó el 15 de Julio de 1997 sentencia estimando el recurso interpuesto por el comité de empresa de "Nitratos de Castilla, S.A.", en relación con el expediente de regulación de empleo aprobado por el MTSS, y que suponía el despido de 256 trabajadores, motivo por el que declara la nulidad absoluta de las resoluciones administrativas impugnadas. Fallo contra el que la empresa recurre en casación, al considerar que se han infringido los arts. 51.2.3 y 6 y 49.1 i) ET, en relación con los arts. 13.3 y 14 RD 696/1980, de 14 de Abril, al tiempo que la doctrina del TS, contenida, entre otras, en la Sentencia de 9 de Junio de 1995 (RJ 4885).

De todos los preceptos cuya infracción se denuncia, el TS finalmente sólo considera uno de ellos, el art. 13.3 RD 696/1980, de 14 de Abril, donde se refiere la exigencia de que, cuando el empresario solicite la regulación de empleo, el mismo deberá aportar, entre otros documentos, memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente. Norma que, en última instancia, es una especificación del art. 51.5 párrafo 3º ET, que establece la necesidad de que, no alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas, la solicitud del empresario a la Autoridad laboral para que autorice la extinciones deberá acompañarse de la documentación justificativa de la pretensión empresarial. Con ello, el Tribunal se apresta a enjuiciar hasta qué punto la empresa ha presentando una documentación que justifique suficientemente el despido colectivo pretendido, teniendo en cuenta que la misma se integra, a su vez, en un grupo económico como es FESA.

<sup>1</sup> Doctor en Derecho y Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.