

Boletín Informativo

MAYO - JUNIO 2009

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

El poder de organización y dirección del empresario en la ordenación del contrato de trabajo

Introducción

El artículo 38 de la Constitución Española consagra el principio de libertad de empresa que se constituye en uno de los pilares básicos sobre el que gravita nuestro modelo económico y social:

“Artículo 38

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”

El reconocimiento constitucional de la libertad de empresa conlleva el otorgamiento al empresario de una serie de poderes y facultades encaminados a ordenar todos los factores que concurren en la actividad económica y mercantil. De entre éstos, el poder de organización y dirección, tiene como objeto las relaciones laborales en el marco de la empresa que se establecen entre los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta ajena y la figura del empresario.

1. El poder de organización y dirección del empresario dentro de la actividad empresarial.

El poder de organización y dirección del empresario viene constituido por el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado a su cuenta y riesgo, ordenando para ello las prestaciones y relaciones de trabajo en el conjunto de la empresa de cara a la consecución de un nivel adecuado de rendimiento.

El núcleo básico del poder de dirección está constituido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones adoptadas

■ ■ ■

El poder de organización y dirección del empresario viene constituido por el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado a su cuenta y riesgo

por el empresario, o persona en que éste delegue, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, todo ello con la diligencia y colaboración que marquen las disposiciones legales y los Convenios Colectivos.

Las partes del contrato son libres para fijar en el mismo, tanto el contenido de la prestación, trabajo contratado, como el rendimiento que se considere adecuado para su cumplimiento. Una de las facultades del poder de dirección empresarial conlleva la posibilidad de cambiar el contenido de la prestación contratada sin la necesidad de una justificación objetiva expresa.

Las funciones directivas y organizativas en la relación de trabajo contemplan facetas diversas que van desde la ordenación de los lugares de trabajo, el régimen de ingresos y ascensos en la empresa, la calificación del personal... Entre estas facultades corresponde al empresario determinar y concretar el contenido de la prestación debida por el trabajador dentro del conjunto de tareas posibles.

Mediante el acto de la clasificación profesional el empresario podrá exigir del trabajador las obligaciones que se encuentren incluidas en el grupo profesional categoría o nivel en el que esté incluido. No obstante, debido a la variedad de funciones o tareas incluidas en cada grupo o nivel, corresponde al empresario concretar las funciones o tareas a realizar por el trabajador en cada momento. Son las funciones delimitadas por el acto de la clasificación profesio-

sional aquellas que limitan el ejercicio del poder de dirección empresarial.

La asignación de tareas o funciones diferentes de las derivadas del acto de clasificación profesional, estarán sometidas a las facultades de modificación de la prestación, y recibirán diferente tratamiento en atención a la intensidad de la modificación.

2. Movilidad funcional.

La movilidad funcional, es la facultad del empresario de alterar unilateralmente sin el previo consentimiento del trabajador, las tareas previamente asignadas, y que no se corresponden a aquellas incluidas en el grupo o categoría profesional a la que pertenece el trabajador, con el objeto de adaptar el trabajo a las necesidades de la empresa.

El artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores regula la movilidad funcional, que se puede dividir en tres niveles:

- El ejercicio del poder de organización del empresario (movilidad funcional).
- Variación unilateral por parte del empresario en atención a circunstancias extraordi-

■ ■ ■
La movilidad funcional, es la facultad del empresario de alterar unilateralmente sin el previo consentimiento del trabajador, las tareas previamente asignadas

narias de carácter temporal o definitivo mediante la posibilidad de variación, *ius variandi*, o bien mediante el procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (movilidad funcional extraordinaria).

- Modificación del contrato de trabajo por la cual las partes acuerdan cambiar el objeto del contrato de trabajo.
- Aunque no está incluida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se incluyen las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por representar una alteración de la prestación contratada.

2.1 Movilidad funcional interna.

Viene regulada en el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores:

“La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes”.

Del artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores se desprende lo siguiente:

1. La no exigencia de causa concurrente.
La ausencia de una causa concreta no conlleva la arbitrariedad de la movilidad, así el principio de la buena fe obli-

ga a ambas partes tal y como ha reiterado en numerosas ocasiones la doctrina emanada de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo.

2. La no limitación temporal. No contiene el referido artículo mención alguna sobre límites temporales, por lo que se deberá entender que la movilidad dentro del grupo podrá ser tanto transitoria como definitiva.
3. La no existencia de garantías salariales, ya que el citado artículo no contempla condicionante económico alguno.
4. La existencia de dos límites específicos, uno que vendría conformado por la pertenencia al grupo profesional y otro que vendría definido por la ostentación de la titulación necesaria para ejercer la profesión.

La determinación de las tareas y funciones que conforman la prestación laboral debida en cumplimiento del contrato de trabajo y que constituyen su objeto, se determinan mediante la clasificación profesional.

Atendiendo a las funciones que conforman el grupo y la categoría profesional el empresario tendrá la posibilidad de mover al trabajador de una función a otra, porque todas ellas forman parte del contenido de la prestación debida, correspondiendo al empresario la organización y distribución de los recursos a su alcance para la obtención del resultado óptimo. Este tipo de movilidad no tendrá otra limi-

tación que no sea el respeto a las titulaciones o conocimientos exigidos para su prestación.

2.2 Movilidad funcional externa.

Este tipo de movilidad es ejercida por el empresario en aplicación del “ius variandi” o facultad que le permite modificar la prestación laboral del trabajador con carácter extraordinario y provisional, por este motivo el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 2, 3 y 4 establece sus límites causales y temporales:

“Artículo 39

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará 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 los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional 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 conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.”

De la lectura de los apartados 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores podemos extraer los límites y características de la movilidad externa que serían:

- Concurrencia de razón técnica u organizativa que justifique la medida,

este requisito se acentúa en el caso de la movilidad descendente, cuando el trabajador es destinado a tareas correspondientes a un grupo o a una categoría profesional inferior, requiriendo además la concurrencia de necesidades apremiantes e imprevisibles de la actividad empresarial que la justifiquen.

- Carácter temporal, la movilidad ha de tener una duración limitada, sólo por el tiempo imprescindible. Superados los períodos señalados en el Convenio Colectivo de aplicación, o en todo caso, los contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá reclamar el ascenso de categoría, cuando la movilidad ha sido a funciones de superior categoría.
- Respeto a procedimientos formales que se concretan en la necesidad de comunicación de la decisión empresarial origen de la movilidad a los representantes de los trabajadores.
- El respeto a la dignidad del trabajador para el que se deberá hacer una valoración comparativa entre las nuevas y las antiguas funciones, valorar la posición personal y profesional en que se encuentra el trabajador con la movilidad, y determinar y valorar si ha existido voluntariedad empresarial en humillar al trabajador.
- No perjudicar a la formación y promoción profesional, la movilidad

funcional no puede truncar las expectativas que tenga el trabajador de obtener un ascenso, y en relación a la formación profesional, ésta se vería afectada si se alterase la identidad de las funciones o se degradara la calidad del trabajo.

- Garantía retributiva en el supuesto de encomienda de funciones inferiores con carácter general, sin establecer distinción alguna en atención a la clase de movilidad.

2.3 Novación modificativa del contrato de trabajo.

Viene regulada en el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores:

“El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo”.

■ ■ ■

La novación modificativa es en si misma una operación excepcional, y mediante la misma empresario y trabajador acuerdan libremente cambiar el objeto del contrato de trabajo.

La característica más relevante de este tipo de movilidad es la intención de que el cambio de funciones que se produce tenga carácter definitivo. La novación modificativa es en si misma una operación excepcional, y mediante la misma empresario y trabajador acuerdan libremente cambiar el objeto del contrato de trabajo. Por ello, se ha de someter a las reglas generales de los contratos, operando aquí también el principio de no renuncia de derechos.

No obstante lo anterior y considerando que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores permite modificar las funciones prescindiendo del consentimiento del trabajador, esta figura queda hasta cierto punto relegada.

2.4. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Este aspecto del poder de organización y dirección del empresario puede llegar a causar consecuencias tan importantes que su ejercicio está regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, determinando unas causas concretas y un procedimiento regulado a observar:

“Artículo 41

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales

de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- *Jornada de trabajo*
- *Horario*
- *Trabajo a turnos*
- *Sistema de remuneración*
- *Sistema de trabajo y rendimiento*
- *Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”

La modificación sustancial es una facultad empresarial de carácter unilateral, sometida al principio de causalidad, ha de concurrir una causa suficiente de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, que afecte o pueda afectar al funcionamiento de la empresa.

Corresponde al empresario la prueba

■ ■ ■

La modificación sustancial es una facultad empresarial de carácter unilateral, sometida al principio de causalidad

de la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. No se trata de una facultad ilimitada y discrecional, que pueda ser adoptada por el empresario en cualquier momento o circunstancia. Se trata de una manifestación de un poder excepcional, que únicamente se ha de ejercer cuando su adopción pueda contribuir a mejorar la competitividad de la empresa.

Por tanto, la causa legal ha de ser probada por el empresario y se ha de establecer una conexión entre la causa y la medida adoptada, y que con la adopción de esta medida se contribuya a mejorar la situación de la empresa mediante una mejor y más adecuada organización de los recursos que estimule y favorezca su posición en el mercado.

El alcance de esta modificación puede ser de carácter colectivo o individual:

- Se considerará de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de que disfrutaban los trabajadores a título individual.
- Tendrán carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Tomada la decisión por parte del empresario deberá respetar unos procedimientos formales.

En el supuesto de la modificación de carácter individual, ésta deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Por otro lado la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores por un plazo no inferior a 15 días.

Durante el citado período las partes tienen la obligación de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo que venga a reducir o evitar los efectos de la decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo. En este sentido, cabe señalar, que llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores no constituye un requisito necesario para la efectividad de la modificación.

Tras la finalización del período de consultas, que puede concluir con acuerdo o sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores afectados su decisión con una antelación mínima de 30 días.

Sin perjuicio de que la medida tenga carácter ejecutivo, el trabajador podrá optar por solicitar la extinción de su contrato de trabajo en aplicación del artículo 50.1.a) cuando considere que esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo vaya en contra de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

Datos de especial interés

- Real Decreto 359/2009 de 20 de marzo, por el que se modifica el RD 148/1996 de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.
- Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, resgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Real Decreto Ley 2/2009 de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- Resolución de 7 de mayo de 2009, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los períodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A H1 N1.
- Orden EHA/1030/2009, de 23 de abril. Eleva el límite exento de la obligación de aportar garantía en las solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento a 18.000 euros. Deroga la Orden HAC/157/2003 en relación con los aplazamientos o fraccionamientos que constituyen su ámbito de aplicación.

CALENDARIO FISCAL

Desde el 4 de mayo hasta el 30 de junio:

- Declaración anual de RENTA correspondiente al ejercicio 2008. (Mod. 100).

Hasta el día 23 de Junio:

- Confirmación del borrador de declaración con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta.
- Declaración anual 2008 con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta.

Hasta el 30 de Junio:

- Declaración anual 2008.
- Régimen especial de tributación por el impuesto sobre la Renta de No Residentes 2008.
- Confirmación del borrador de declaración con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación en cuenta.

NOTA: Desde el pasado día 2 de Marzo hasta el 23 de Junio de 2009, se puede solicitar el BORRADOR DE LA DECLARACIÓN DE RENTA 2008, a través de Internet, o en los teléfonos 901.200.345 y 901.121.224.

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics