

# LA POLIVALENCIA FUNCIONAL Y LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PRIVADO

*M<sup>a</sup> Ángeles Burgos Giner*

*Profesora T.E.U. de Derecho del Trabajo. Universidad Jaume I. Castellón*

**SUMARIO: I.- Las condiciones de trabajo. II.- Condiciones sustanciales/no sustanciales. III.- La determinación de las condiciones. IV.- La polivalencia funcional y la modificación de condiciones.**

La Ley 11/1994 de 19 de mayo, supuso dentro del marco de las relaciones laborales el conceder mayores facultades al empresario para adaptar la prestación de trabajo a la variación de las necesidades del proceso productivo. La propia Exposición de Motivos de esta Ley reconoce como necesario el superar los esquemas "rígidos" de la clasificación profesional, que condicionan el contenido de la prestación laboral pactada, y que revertirá en la modificación introducida en los artículos 22 y 39 del actual Texto Refundido de 24 de marzo de 1995 y puede llegar a ser constitutivo de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Es por ello, por lo que pretendemos hacer unas reflexiones en torno al pacto de polivalencia funcional y sus límites respecto de la modificación sustancial de condiciones, siendo preciso que el punto de partida se encuentre en el momento de formalizar el ingreso al trabajo, a través del contrato de trabajo y en delimitar el carácter sustancial o no de las condiciones de trabajo.

## **I.- Las condiciones de trabajo**

En el acto de celebración del contrato, y a la hora de determinar su objeto, se establecerán las condiciones en las que ha de llevarse a efecto esa prestación debida. Puesto que "el trabajador se obliga a la realización de una prestación de hacer, de carácter personalísimo, (la ejecución del contrato obliga al trabajador contratante, que no puede ser sustituido por otro so pena que su contrato se extinga), de naturaleza dependiente, por cuenta ajena y normalmente continuada<sup>1</sup>".

Para poder delimitar la modificación de las condiciones de trabajo y el carácter sustancial o no de las mismas, si afecta a su objeto, necesariamente hemos de partir previamente de lo que entendemos por "condiciones de trabajo", ya que a su vez no sólo lo utilizaremos como punto de partida, sino que nos llevará a poder determinar el alcance modificable o no de dichas condiciones, que estarán a su vez condicionadas por su origen, por las clases de modificaciones y su procedimiento para llevarlas a cabo, los efectos que puede producir sobre la relación laboral modificada y su posibilidad de impugnación, ya en vía individual como en colectiva, dependiendo todo ello de la clase de modificación producida.

Por condiciones de trabajo, de acuerdo con la doctrina<sup>2</sup>, hemos de entender el conjunto de derechos y deberes que asumen las partes al celebrar el contrato de trabajo ya que éste da origen a obligaciones de carácter recíproco ó sinalagmático<sup>3</sup> para ambas partes o sujetos del mismo, empresario y trabajador. Configurándose ambos sujetos como deudores de estas obligaciones y acreedores de los derechos que cada parte tiene atribuidos.

En sentido amplio, cabe identificar las condiciones de trabajo con el objeto del propio contrato, que, a su vez, se determinará respetando el principio de jerarquía normativa establecida en el propio artículo 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> (y en adelante E.T.), ya que nos encontramos con un contrato "normado, en cuanto que el acto contractual propiamente dicho y sobre todo la relación jurídica de él emanada se someten a una extensa regulación estatal y

colectiva<sup>5</sup>, pero la autonomía de la voluntad de las partes, posee un margen de fijación de condiciones de trabajo, dentro de los límites establecidos, ya que no aparece anulada sino que limitada<sup>6</sup>, por el carácter tuitivo o proteccionista que desde sus orígenes configura al Derecho del Trabajo<sup>7</sup>.

Al identificar las condiciones de trabajo con el objeto del contrato, necesariamente hemos de acudir al artículo 22, apartado quinto, del E.T., donde considera objeto del contrato de trabajo: "el contenido de la prestación laboral", que se determinará, ó quizá mejor se pre-determinará por acuerdo entre los sujetos del mismo, actuando por lo tanto la autonomía de la voluntad de las partes en el momento de establecerlo, y que estará constituido por ese trabajo o servicio, voluntario, dependiente y por cuenta ajena, según lo preceptuado en el artículo 1.1. del E.T. Constituyendo la voluntariedad, dependencia y ajenidad los elementos configuradores de una relación jurídica laboral. Siendo las prestaciones básicas de los sujetos del mismos: el trabajo y el salario. Y que, de acuerdo con el principio de libertad de forma que rige en la relación laboral, según lo establecido en el artículo 8.1. E.T., tanto los elementos esenciales como las condiciones de ejecución de la prestación laboral comprometida, deben de quedar establecidas por escrito, tanto si su forma inicial es verbal como escrita<sup>8</sup>, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 8.5. E.T.<sup>9</sup>, pudiendo de esta forma conocer, el trabajador, con mayor exactitud, a través de este deber de información, no sólo las obligaciones contractuales sino cualquier variación que pueda producirse y que pudiera llegar a constituir una modificación de sus condiciones y elementos esenciales. Ya que a pesar de no existir de momento desarrollo reglamentario del precepto, a tenor de la Directiva 91/533/CE, se determinaran, entre otras condiciones: lugar, categoría del puesto de trabajo, jornada, salario, funciones, vacaciones,... como elementos esenciales de ese contrato de trabajo, y en concreto de su objeto.

Aunque las condiciones de ejecución de la prestación laboral comprometida, el contenido de la misma, prácticamente será imposible el poder determinarlas completamente, en el momento de su celebración, dado que todas y cada una de estas se irán perfilando a lo largo de su ejecución, ya que no olvidemos, estamos ante un contrato de tracto sucesivo, no se agota con el cumplimiento de un solo acto, sino que perdura en el tiempo<sup>10</sup>. Y el propio desarrollo o ejecución de la prestación laboral, introducirá, necesariamente, una serie de variaciones sobre su objeto o contenido de la misma.

## **II.- Condiciones sustanciales/no sustanciales**

Si bien identificamos "objeto" con "condiciones de trabajo" y a su vez, éstas últimas con derechos y obligaciones de las partes, como el contenido de la prestación laboral, las condiciones de trabajo vendrán a ser consideradas como los elementos delimitadores de la prestación de trabajo comprometida, y constituirán un conjunto de obligaciones, que asume el trabajador, como serían el trabajo "debido" y determinado a través de sus propias prestaciones: funciones, jornada, horario, rendimiento exigido...

Y un conjunto de derechos derivantes de estas, como serían el salario a percibir, que podrían ser considerados como elementos esenciales de la prestación laboral. Sin dejar al margen los derechos que, en relación a su trabajo, asume el trabajador y que contempla el artículo 4.2. del E.T., que si bien pueden considerarse como accesorios<sup>11</sup>, a su vez se reflejarán en los elementos calificados como esenciales, ya que perfilan el objeto del contrato de trabajo, complementan su contenido<sup>12</sup>, la prestación de servicio retribuido, y constituirán la causa o fin a perseguir por las partes, como sería el derecho a la ocupación efectiva, que se considera como una condición sustancial<sup>13</sup>, ya que, de no darse, se desvirtuaría el propio objeto del contrato, esa prestación de hacer.

Por lo que el distinguir entre condiciones sustanciales y no/sustanciales, ó "accidentales", como las denomina la jurisprudencia, resulta ser tarea de difícil solución, si lo enfocamos bajo un

punto de vista teórico, ya que difícilmente podremos separar las unas de las otras, por la propia característica del objeto del contrato de trabajo, el carácter personalísimo de la prestación de trabajo y la repercusión que pueda tener sobre los elementos esenciales del contrato, las condiciones "accesorias"<sup>14</sup> o no/sustanciales, ya que tendrían un carácter de sustancial al derivar de ellas y al incidir sobre las mismas.

Y para poder deslindarlas necesariamente hemos de acudir a la Jurisprudencia, y así podemos mantener que se consideran condiciones esenciales y por lo tanto sustanciales las referidas a: funciones, jornada, salarios... por producir un cambio "notorio" o relevante sobre la prestación inicial comprometida, que inciden en el tiempo, modo y lugar de la prestación, existiendo, para poder valorarlas, necesariamente un elemento comparativo anterior: el cómo se realizaba con anterioridad y como se viene realizando ahora.

Ya que en cuanto al cambio de funciones "(....) comparando las funciones que realizaba el actor desde el inicio de una relación laboral en 1962 y las que le fueron asignadas a partir de 1987 se desprende inequívocamente que se trata de una modificación esencial de las condiciones de trabajo (...) "<sup>15</sup> que ha alterado y transformado el contenido mismo de la prestación laboral objeto del contrato de un modo notorio". O un cambio de funciones de inferior categoría a título permanente<sup>16</sup>. O un cambio en cuanto al sistema de remuneración y rendimiento<sup>17</sup>. Siendo consideradas como tales "(...) las que afectan a lo esencial, a su propia y básica naturaleza (...) "<sup>18</sup>, "(...) aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral(...)" y "(...) su apreciación requiere una novación objetiva de alguna de las prestaciones esenciales del contrato "<sup>19</sup>.

Y como accesorias y no esenciales, aquellas condiciones que no determinan completamente el objeto del contrato o sus elementos esenciales, sino que vienen a configurarlo parcialmente. Así, un simple cambio de horario de corta duración<sup>20</sup>, que si bien determina el mismo el comienzo y el fin de una jornada, su escasa trascendencia, no lo convierte en esencial sobre el contenido de la prestación por ser de poca entidad. Como sería el pasar de depender de un jefe a tres jefes, de pernoctar esporádicamente fuera de su domicilio a hacerlo frecuentemente<sup>21</sup>. O el asignar funciones nuevas pero correspondientes a su categoría profesional "(...) no suponen la modificación sustancial que se denuncia, sino una simple modificación accidental (...)"<sup>22</sup>. En suma serán aquellas que "(...) no afectan al "status" básico del trabajador"<sup>23</sup>.

Con todo ello podemos ver que nos encontramos ante conceptos jurídicos indeterminados, que para poder deslindar el carácter de las condiciones, necesariamente hemos de partir del supuesto de hecho en concreto y observar la incidencia de estas en el objeto del propio contrato, en los elementos esenciales del mismo y por lo tanto en el contenido de la prestación.

### **III.- La determinación de las condiciones**

Hemos mantenido que en el momento de la celebración del contrato, a la hora de determinar su objeto, es prácticamente imposible el determinar el contenido de la prestación. Por otro lado vemos que necesariamente hemos de asignar al trabajador una serie de funciones, jornada, salarios. como elementos delimitadores de sus condiciones, lo que supondrá, como preceptúa el artículo 22.5 E.T., párrafo 1º, el realizar la "equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo" y que vendrá a significar el delimitar inicialmente sus condiciones de trabajo. Teniendo esta operación la funcionalidad de dejar definida la prestación debida<sup>24</sup>, vendrá a ser el detonante de la prestación no siendo "un elemento meramente formal el delimitar el objeto de la prestación"<sup>25</sup>. Si no que será "el punto de conexión de derechos y deberes económicos y profesionales"<sup>26</sup> que tendrá el trabajador. En resumen, como señala la Sentencia de la Sala Segunda del TCO núm. 20/1993 de 18 de enero<sup>27</sup>:

"La clasificación profesional viene a ser el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador del nexo contractual: delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de la prestación de trabajo, en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva"...

Ahora bien, la determinación de las condiciones de trabajo, realizada de forma que se asigne la pertenencia ya bien a una categoría, un grupo o un nivel, dependiendo del sistema aplicable en la empresa, no plantea problemas a la hora en que se pueda producir una variación o modificación de sus condiciones, ya sean esenciales o accidentales, puesto que tendremos un referente para poder acudir y ver si efectivamente la modificación producida es de tal alcance o se trataría de una manifestación del "ius variandi" empresarial. Pero no olvidemos, que tras la reforma producida, el art. 22.5 párrafo 2º, permite que se pacte una "polivalencia funcional" o "la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles", estableciendo además que serán las funciones prevalentes las que hemos de tener en cuenta a la hora de "clasificar" al trabajador. Y es este pacto de polivalencia el que nos puede llevar a preguntarnos ¿cuándo estaremos ante una modificación de condiciones?

Si existe el pacto de polivalencia funcional, hemos de acudir necesariamente al artículo 22.2 E.T., que nos dará la definición de grupo profesional como aquel que: "agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales". Y con ello podemos entender que ese pacto de polivalencia funcional sólo podrá establecerse si el sistema clasificatorio aplicable en la empresa está constituido por grupos profesionales. Y por lo tanto será la asignación a un grupo profesional del trabajador el que vendrá a condicionar la polivalencia funcional, es decir, el hecho de asignar a un trabajador un grupo, podrá determinar la posibilidad de pactar una polivalencia funcional, pudiendo realizar distintas funciones pero todas ellas previstas dentro del grupo asignado, si posee las aptitudes<sup>28</sup>. Ya que el grupo "ha de integrar varias categorías que no pueden ser superiores o inferiores entre sí"<sup>29</sup>. Será éste el referente a la hora de determinar su polivalencia.

Esto significará que el trabajador no quede "encorsetado" en una función determinada, sino que se convierta en un "todo terreno"<sup>30</sup> dentro de ese concepto tan amplio de grupo, flexibilizando su adaptación a cualquiera de las funciones previstas en su grupo. Todo ello nos lleva a la consideración de un sistema de clasificación profesional ya bien configurado en grupos profesionales que englobe categorías profesionales o sólo en grupos profesionales que integre funciones o especialidades. En caso contrario carecería de sentido por la amplitud del pacto de polivalencia así como la indeterminación del objeto del contrato, que pondría en duda su licitud.

Como consecuencia de todo ello vemos que se está permitiendo que por acuerdo individual se logre introducir una variación en los elementos esenciales del contrato, lo que vendría a significar por un lado la licitud de ese pacto de polivalencia funcional, que se contempla en el apartado 5 del artículo 22 E.T y al que nos hemos referido con anterioridad, al posibilitar que desde el inicio de la relación laboral se establezca la posibilidad de realizar funciones correspondientes a distintas, categorías, grupos o niveles, sin constituir una modificación sustancial de la prestación comprometida, pese haberse pactado de un modo indeterminado, y por otro lado posibilita la realización de acuerdos individuales con los trabajadores para poder introducir esos cambios de funciones. El contenido de ese acuerdo suscrito no debe de estar regulado en convenio colectivo<sup>31</sup>, ya que de lo contrario contravendría el artículo 37.1. de la C.E. tal como lo contempla el Tribunal Constitucional en Sentencia 105/1.992 de 1 de julio, de la Sala Primera<sup>32</sup> cuando establece que:

"... de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio..quebraría el sistema de negociación colectiva"...

Sólo cabría ese pacto en el supuesto que no estuviera previsto en convenio colectivo, ya que el Tribunal Constitucional en Sentencia 208/1.993 de 28 de junio de la Sala Primera<sup>33</sup> lo establece al señalar que:

"... la capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo y el condicionamiento que supone sobre la voluntad del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales"...

Por lo que cabría esa novación contractual que contempla la norma sin que constituyera una modificación sustancial de condiciones de trabajo.<sup>34</sup>

---

1.- Como manifiesta MONTOYA MELGAR, A: "Dirección de la actividad laboral", en "Comentarios a las Leyes Laborales: el E.T.", dirig. por E. Borrajo Dacruz, Madrid 1985, Volumen V, edit. EDERSA, pág. 104.

Sobre el tema, vid: RIVERO LAMAS, J: "Tipificación y estructura del contrato de trabajo", Anuario de Derecho Civil, XXV, 1, pág.175.

SALA FRANCO-LÓPEZ MORA: "Contrato de trabajo" en "Comentarios a las leyes laborales: el Estatuto de los Trabajadores", dirg. por E. Borrajo Dacruz, Madrid 1.990, Tomo I.

2.- Entre otros, vid: ALONSO OLEA-CASAS BAAMONDE, "Derecho del Trabajo", Madrid 1989, undécima edición, revisada, edit. Facultad de Derecho. pág.199.

MONTOYA MELGAR,A, "Derecho del Trabajo" Madrid 1996, decimoséptima edición, edit. Tecnos, pág.307 y ss.

SALA FRANCO Y OTROS, "Derecho del Trabajo",Valencia 1996, décima edición, edit. Tirant lo Blanch, pág.556 y ss.

3.-Vid:DIEZ PICAZO-GULLON "Sistema de Derecho Civil", Madrid 1990, sexta edición, Volumen II, edit. Tecnos, págs. 162 y 163

4.-Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, B.O.E. 29 de marzo de 1.995..

5.-Tal como señala MONTOYA MELGAR, A: "Derecho del Trabajo", op. cit. pág. 268 al establecer los caracteres del contrato de trabajo.

Vid: GARCÍA PEROTE, I: "El acuerdo individual en masa como vía de eludir la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores", R.L. núm.1.988 y "Autonomía individual en masa y antisindicalidad", R.L. 1.989, Tomo II, pág.256 y ss.

6.-Vid.BAYON CHACON,G: "Autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo", Madrid 1955, edit. Tecnos, pág.13:.. "la regulación legal y la autonomía de la voluntad no constituyen sistemas tipo y opuestos de generación jurídica, sino complementarios siempre y siempre presentes y conjuntamente en acción en cualquier momento histórico de cualquier país determinado. Coexisten como dos plaquetas móviles y elásticas que entre ambos cubrieran una regla cambiando la extensión de cada una de unas épocas a otras.."

7.-Caracteres que asumen las primeras leyes laborales ante la desprotección y desequilibrio de fuerzas a las que se encontraban sometidas las partes, al fijar las condiciones de trabajo, dado que su regulación venía establecida a través del contrato de arrendamiento de servicios y no de un contrato específico. Vid. en este sentido: SALA FRANCO Y OTROS: "Derecho del Trabajo" op., cit. pág. 56 y ss.

8.-Si su duración es superior a cuatro semanas, y en el contrato escrito no han quedado configuradas. Vid: BAYON CHACON,G.: "Los problemas de la forma en el contrato de trabajo", R.D.P. abril 1.955.

---

GONZÁLEZ ORTEGA,S:"La presunción de existencia del contrato de trabajo", en "Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, Madrid 1.990.

RAYÓN SUAREZ,E:"La forma del contrato de trabajo", en "Comentarios a las leyes laborales: el Estatuto de los Trabajadores", dirigi. E. Borrajo Dacruz, Tomo III, Madrid 1.985, EDERSA.

<sup>9</sup>.-Dado que su redacción actual, viene a significar la transposición de la Directiva 91/533/CEE, del Consejo, de 14 de octubre.D.O.C.E. 18 de octubre.

Vid: MARTÍN VALVERDE,A:"La Directiva 91/533/CEE sobre la obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo", AL 1992,núm.12, págs.181 y ss.

<sup>10</sup>.-Vid: MONTOYA MELGAR,A,"Derecho del Trabajo" op. cit. pág. 268.

SALA FRANCO Y OTROS,:"Derecho del Trabajo" op. cit. pág.556.

CABRERA BAZAN,J:"Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico", Madrid 1.982, pág.102

PEDRAJAS MORENO,A:"Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en "La reforma del mercado laboral", dirigi. por Valdés Dal-Ré, Valladolid 1994, edit. Lex Nova, pág.365 y 366.

<sup>11</sup>.-Sobre las condiciones accesorias, vid. CRUZ VILLALON,J:"Las modificaciones de la prestación de trabajo", Madrid 1983, edit. MTSS, págs.222 y ss.

Par LÓPEZ TARRUELLA, FCO., "La modificación será sustancial porque en abstracto supondrá un daño (objetivado) para los intereses del trabajador o hará más onerosa su prestación..." vid."La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", Alicante 1984, edit. Universidad, pág.141.

Por su interés vid:SALA FRANCO,T: "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", en "La reforma del mercado de trabajo", Valencia 1994, edit. CISS, pág.185 y ss.

<sup>12</sup>.-Vid:MONTOYA MELGAR,A:"Derecho del Trabajo", op.cit. págs.307 y 308.

<sup>13</sup>.-Vid: Sentencias del T.S (S) de 14 de junio de 1990, Ar/5345, donde se considera procedente la extinción del contrato de trabajo vía artículo 50 1a) por dejar al actor inactivo, produciéndose con ello un perjuicio a la formación del trabajador y desconocer la empresa la obligación de trabajo efectivo y del TS (S) 10 de octubre de 1990, Ar/4996, aunque sea esa falta de ocupación "parcial", no afectando a toda la jornada, pero sí a casi totalidad de la misma al introducir un cambio de funciones donde queda la tarea del actor reducida a no más de una hora de jornada, quedando el resto de la misma sin ocupación efectiva.

<sup>14</sup>.-Ya que como manifiesta CRUZ VILLALON,J, op. cit. es difícil de deslindar al tratarse de conceptos jurídicos indeterminados, pág.225 y ss. Del mismo autor, vid:"El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", La Ley, número monográfico, 1994, en especial pág.124.

En el mismo sentido vid: LÓPEZ TARRUELLA,FCO:"Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en "Comentarios a las leyes laborales: La reforma del Estatuto de los Trabajadores", dirigi. por E.Borrajo, Madrid 1994, Tomo I, Volumen II, edit. EDERSA, pág.313.

Vid:CAMPS RUIZ, L.M."La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", Valencia 1994, Colec. Laboral, edit. Tirant lo Blanch, pág.54, donde considera que para calificarla como sustancial o no, habrá de atenderse también a las características, bajo una triple perspectiva: cualitativa, temporal y compensatoria.

ALBIOL MONTESINOS,I:"La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo", Tribuna Social, nº 43, Julio 1994, pág.72 y ss.

MARTÍNEZ EMPERADOR,R:"La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", en Cuadernos de Derecho Judicial, mayo 1994, pág.223 y ss.

<sup>15</sup>.-Vid. Sentencia del T.S. (S) 15 de marzo de 1991. Ar/5775. El actor era jefe de la Asesoría Jurídica de Siniestros, en un régimen de flexibilidad y confianza, sin estar sujeto a horario fijo. En 1.987 se le asigna el cometido de atender las dudas o sugerencias que por escrito, fax o teléfono pudieran plantearse, perdiendo las funciones de control y organización.

<sup>16</sup>.-Vid. Sentencia del T.S. (S) 3 de septiembre de 1989. Ar/3573, aunque no concurra mala fe, porque objetivamente se ha producido una degradación del actor.

<sup>17</sup>.-Vid. Sentencia TSJ.MU. de 8 de octubre 1990. ArS/16, cuya calificación no le corresponde ni a la empresa ni tan siquiera al juzgador por haberla realizado el propio legislador en el art.41.2 E.T.

<sup>18</sup>.-Vid: Sentencias del T.S. (S) de 24 de noviembre de 1986, Ar/6508, ya que "sólo las modificaciones sustanciales, es decir, las que afecten a lo esencial, a su propia y básica naturaleza sirven de fundamento a la

---

aplicación del precepto..." y no es el caso de la actora, por producirse una ampliación de treinta minutos de su horario y del T.S (S) de 14 de julio de 1989, Ar/5474, donde considera que los cambios operados en el sistema de ventas del actor no conllevan pérdida económica alguna, no suponen una modificación sustancial de condiciones.

<sup>19</sup>.-Vid. Sentencias del T.S. (S) de 3 de diciembre de 1987, Ar/ 8822: al establecer que "por modificación sustancial hay que entender aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del artículo 41.2...." ,del T.S.(S)de 9 de abril de 1990, Ar/3432, siendo "solo relevantes aquellas modificaciones que afectan a lo esencial a la propia y básica naturaleza del contrato, siempre que además perjudiquen la formación profesional o menoscaben la dignidad del operario.." de T.S. (S) 15 de febrero de 1993. Ar/749 al contemplar como modificación el cambio de horario por decisión unilateral de la empresa.

<sup>20</sup>.-Vid. Sentencia del T.S. (C) de 23 de febrero de 1984, Ar/982 en la que se contempla sólo una simple variación de cinco minutos en el horario de salida de los medios de transporte de la empresa. Sentencia (C) de 29 de junio de 1987,Ar/4305: no puede entenderse como constitutiva de una modificación sustancial de horario de trabajo la supresión del sistema "semiflexible" con un margen de tolerancia de treinta minutos en la hora de entrada recuperable con una demora a la hora de salida, dejándola reducida a un margen de diez minutos a la hora de entrada sin recuperación posterior.Vid: Sentencia T.S. (S) de 4 de julio de 1.984, Ar/6057, para cambio de tarde a mañana,S.T.S.(S) de 14 de septiembre de 1.984, Ar/6879 para cambio de horario y de centro,S.T.S.(S) de 13 de noviembre de 1.985, Ar/6175, S.T.S.(S) de 2 de junio de 1.987, Ar/4107, S.T.S.(S) de 24 de septiembre de 1.987, Ar/6390 en las que se consideran como modificaciones no sustanciales por no causar un perjuicio.

Tampoco sería considerado como un cambio sustancial el aplicar el horario previsto en convenio colectivo, tendría el carácter de "intrascendente" la modificación producida, vid:S.T.S.(S) de 27 de junio de 1.984, Ar/3368, S.T.S.(S) de 13 de marzo de 1.986, Ar/1319. No constituyendo el cambio de días de descanso a otros de la semana una circunstancia considerada como una condición esencial, vid:S.T.C.T. de 25 de enero de 1.989, Ar/457, T.C.T. de 7 de febrero de 1.989, Ar/67, T.C.T. de 15 de marzo de 1.989, Ar/119. Criterio reiterado en S.T.S.J. de Madrid de 2 de marzo de 1.993, Ar/1.392.

<sup>21</sup>.-Vid. Sentencia T.S. (S) de 3 de diciembre de 1987. Ar/612, ya que corresponden al poder de dirección y al ius variandi de la empresa.

<sup>22</sup>.-Vid. Sentencia T.S. (S) de 15 de junio de 1989, Ar/3239, siendo una manifestación del ius variandi que compete a la empresa en orden a su facultad de adaptar las prestaciones laborales a los cambios organizativos.

<sup>23</sup>.-Vid. Sentencias T.S. (S) de 13 de julio de 1983, Ar/3779 y de 15 de marzo de 1990, Ar/3087, como las más representativas. Como señala esta última "para atribuir valor sustancial a la modificación operada se requiere que se hubiera producido una transformación en la misma de tal índole que quedara desdibujada en sus contornos esenciales. Ello supone, cuando la variación afectase a la clase de tareas a realizar que su valor dependerá de que las nuevas asignadas, aún correspondientes al mismo grupo profesional, difieran totalmente de las antes encomendadas, de manera que por su falta de equivalencia se pueda acarrear al trabajador afectado unos potenciales perjuicios en la conservación de su empleo, formación y promoción profesional"...

<sup>24</sup>.-Vid:CAMPS RUIZ,L.M.: "La movilidad funcional" en "la modificación sustancial de las condiciones de trabajo", op.cit. pág.19 y ss.

CONDE MARTÍN DE HIJAS,V: "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", en Comentarios a las Leyes Laborales, dirig. por Efrén Borrajo Dacruz: "La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", Madrid 1.994, edit. EDERSA, págs. 145 y 167.

LÓPEZ TARRUELLA, FCO: "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", op.cit. pág.151 y ss., sobre "el trabajo convenido".

ROMAN DE LA TORRE,M.D: "Clasificación profesional y movilidad funcional", en "La Reforma del Mercado Laboral", dirg. por Fernando Valdés Dal-Ré, Valladolid 1.994, edit. Lex Nova, pág.166, donde considera que "la operación jurídica que supone clasificar profesionalmente al trabajador no entraña sólo una asignación indirecta de funciones sino otro conjunto de situaciones jurídicas por relación a la total organización empresarial del trabajo".

SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Clasificación profesional", Enciclopedia Jurídica Básica, Tomo I, 1995, edit. CIVITAS.

<sup>25</sup>.-Como señala PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo", AL 1992, cúm.21, págs.373 y ss.

vid:SEMPERE NAVARRO,A.V.: "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la jurisprudencia.", en AA.VV."Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo" Estudios ofrecidos por los catedráticos de Derecho del Trabajo al profesor Alonso Olea, Madrid 1990, edit. MTSS. pág.713.

SOTO RIOJA,S de: "El contenido de la prestación laboral", R.L. nº15, 1995, pág. 21 y ss.

---

<sup>26</sup>.-Vid:Sentencia T.S.(S)de 27 de diciembre de 1991.Ar/9105.

Sentencia T.S.(S) de 18 de noviembre de 1.991. Ar/8248 que contempla el supuesto de una clasificación profesional incorrecta desde el inicio de la prestación.

Para la doctrina tiene un significado garantista, vid:ALEMÁN PAEZ,F:"El encuadramiento profesional", Madrid 1.995, edit. M.T.S.S. pág.174 y ss.

Por su interés vid: CAMPS RUIZ, L.M.: "La movilidad funcional" en La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, op. cit. y en "Nuevo régimen jurídico de la movilidad funcional", Tribuna Social, nº43, Julio 1994.

<sup>27</sup>.-B.O.E. de 12 de febrero, Ponente: Magistrado, Excmo. Sr. Carles Viver Pi-Sunyer, resolviendo recurso de amparo 141/1.990 contra Sentencia del TSJ de Madrid sobre clasificación profesional. Fundamento Jurídico 4.

<sup>28</sup>.-Puede considerarse que existirán dos fases formativas entre las aptitudes poseídas y las requeridas, al ampliar el campo de actuación de los trabajadores. Vid:ESCUDERO RODRÍGUEZ, R:"Movilidad funcional y formación de los trabajadores", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm.21/22, año 1993. pág.147 y ss...MANZANARES NÚÑEZ,J:"El conocimiento de las cualificaciones en España y su optimización", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm.21/22, año 1.993.,pág.160 y ss.

<sup>29</sup>.-Vid:GONZÁLEZ DE LENA,F:"Clasificación profesional", A.L. 1993, Tomo III, pág.852.

<sup>30</sup>.-Tal como mantiene GARCÍA NINET,J.I.:"Artículo treinta y nueve-Movilidad funcional", en "El Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Ley 8/1.980 de 10 de marzo". Madrid 1.981, edit. EDERSA, pág.284..Vid:HUERTAS BARTOLOMÉ, T:"Clasificación profesional, movilidad y cambios organizativos en las empresas:su reflejo en el Derecho del Trabajo", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm.21/22, año 1993, pág.142.

<sup>31</sup>.-En el mismo sentido vid:LÓPEZ TARRUELLA,FCO:"Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", op. cit. pág. 352 y ss.ROMAN DE LA TORRE, M.D.:"Clasificación profesional y movilidad funcional" en "La reforma del mercado laboral", op. cit. págs. 206/207.

Vid:ALEMÁN PAEZ,F:"La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales",R.L. Núm.10, 1.994, pág.22/24.PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL,F:"Los pactos de reorganización productiva", en "Manifestaciones de autonomía colectiva en el ordenamiento español", Madrid 1.989, ACARL, pág.145 y ss. SAMPER JUAN,J:"Los pactos de movilidad funcional", Cuadernos de Derecho Judicial, mayo 1994, pág.103 y ss. QUINTANILLA NAVARRO,B:"Movilidad funcional, titulación del trabajador y retribución: criterios jurisprudenciales", A.L. 1996, nº 46. ESCUDERO RODRÍGUEZ,R.:"Ley, convenio colectivo y acuerdos de empresa" en "La reforma del mercado laboral", dirg. por Valdés dal-Ré, Valladolid 1994, edit. Lex Nova, pág. 59 y 60.

<sup>32</sup>.-B.O.E. de 24 de julio. Ponente, Magistrado Excmo. Sr. D, Fernando García-Mon y González-Regueral. Fundamento Jurídico 6, resolviendo recurso de amparo núm.2.054/1.988 sobre derecho a la negociación colectiva y fuerza vinculante del convenio.

<sup>33</sup>.-B.O.E. 2 agosto. Ponente, Magistrado Excmo. Sr.D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, resolviendo recurso de amparo núm.232/1.990 sobre relación entre autonomía colectiva y la individual. Autonomía individual en masa. Fundamento jurídico 4. Vid:APILLUELO MARTÍN,M:"Libertad sindical, negociación colectiva y autonomía individual (a propósito de la STC 208/1.993 de 28 de junio)", A.L. 1.994, núm.6/7, pág.79 y ss.

<sup>34</sup>.-El artículo 39.5 E.T. "abre la vía de la movilidad funcional hacia el régimen genérico de la modificación sustancial de condiciones" que puede "vaciar" de utilidad normativa el régimen de movilidad funcional, vid:CONDE MARTÍN DE HIJAS,V: "Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional", op. cit. pág. 255. RIVERO LAMAS,J: "Poder de dirección y "ius variandi":extensión y límites", Cuadernos de Derecho Judicial, mayo 1994, pág.34 y ss. CAVAS MARTÍNEZ,F:"La reforma del mercado de trabajo", Aranzadi Social, nº6, año 1994, pág.40.