

LA MOBILITAT FUNCIONAL I LA MOBILITAT GEOGRÀFICA

L'STEI davant els canvis que s'estan produint en matèria laboral vol donar a conèixer alguns dels aspectes que consideram que poden interessar a la majoria dels nostres lectors i lectores. Començarem pels canvis que afecten al lloc de treball, per la denominada **mobilitat funcional** i la **mobilitat geogràfica**.

La **mobilitat funcional** com la mateixa paraula indica és la que fa referència a les funcions que tots els treballadors i treballadores podem dur a terme a l'empresa on tenim el nostre lloc de treball. Aquestes funcions estan emmarcades per dos factors:

- D'una banda la titulació acadèmica o professional necessària per exercir la nostra professió.
- Per l'altra el grup professional al qual pertanyem.

La nova legislació laboral permet a l'empresari, en base a la **mobilitat funcional** (Art. 39 Estatut dels Treballadors) el destinar al treballador a fer tasques que no corresponguin a la seva categoria laboral.

Malgrat tot, perquè l'empresari pugui ordenar les funcions diferents a les del grup professional o a les categories equivalents, han de concórrer dues prèvies:

1r. Que hi hagi raons tècniques o organitzatives que justifiquin el canvi.

2n. Que el destí sigui provisional i, per al temps mínim imprescindible.

Si es tractés de realitzar funcions inferiors a les de la seva categoria, aquest destí haurà d'estar justificat per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, i, al mateix temps, l'empresari ha d'informar als representants legals dels treballadors.

Qualsevol canvi de funcions ordenat per l'empresari ha de fer-se de manera que:

- No suposi cap atac a la dignitat del treballador i no es perjudiqui a la seva formació i

promoció professional.

- Que la retribució sigui equivalent a la categoria a la qual, de manera provisional, se'l destina.

Cas que el destí fos per a funcions inferiors, el treballador mantindrà el seu salari d'origen.

Si el treballador o treballadora no s'adaptà a les funcions diferents a les realitzades habitualment, l'empresari no podrà utilitzar aquesta argumentació com a causa d'acomiadament objectiu.

Així mateix si a conseqüència de la mobilitat funcional, el treballador realitzà funcions superiors a les del seu grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens sempre que no ho prohibeixi el conveni col·lectiu. Si aquest ho fes o no permetés l'ascens, el treballador podrà reclamar la diferència salarial existent entre la categoria que té en nòmina i la que correspon per les funcions que realitza. És el que s'entén per **classificació professional**, l'accedir a la categoria superior pel fet d'estar realitzant les funcions d'aquesta categoria.

Pel contrari, la **reclassificació** és una adequació entre funció i categoria quan des del començament de la relació laboral, l'enquadrament professional està mal fet, es produeix una descompensació i una inadequació entre la categoria professional per la qual es contracta i les funcions que es duen a terme, que en general, són superiors a les funcions que es fan per la categoria per la qual l'empresari el va contractar.

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Aquest tipus de mobilitat suposa que el treballador és desplaçat a altre centre de la mateixa empresa o el mateix centre és el que es trasllada de lloc, sempre que això suposi al treba-

llador o treballadora el canvi de la seva residència.

Si la mobilitat no suposa al treballador un canvi de residència no podrà parlar-se de mobilitat geogràfica.

Aquest canvi de residència haurà de ser motivat per causes: econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin. A més aquest canvi ha de contribuir a millorar la situació de l'empresa, mitjançant una organització dels recursos que tingui com a objectiu una millor resposta a les exigències de la demanda.

La decisió de l'empresari de traslladar el centre de treball a l'empresa a un altre lloc que impliqui canvi de residència. S'haurà de notificar als representants dels treballadors i al propi treballador o treballadora afectats amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

Una vegada notificada la decisió del trasllat, el treballador pot optar entre traslladar-se o no. Si accepta té el dret a una compensació econòmica per les despeses causades pel canvi de residència. Si no accepta i opta per rescindir el contracte, es tindrà dret a percebre una indemnització corresponent a 20 dies per any de servei, i amb un màxim d'un any de salari (en el cas d'indemnització mínima legal).

Quan el treballador no optés per l'extinció i estàs en contra de la decisió empresarial, podrà impugnar l'ordre de l'empresari davant el Jutjat del Social. La sentència declararà justificat o no el trasllat del treballador, i si no ho fos reconeixerà el dret a ser reincorporat al seu centre de treball d'origen.

El trasllat ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants dels treballadors, que no serà inferior a 15 dies quan es tracti de la totalitat del centre de treball i aquest tingui com a mínim 6 treballadores. Si la mesura afectàs a 10 treballadors, en empreses de menys de 100, o el 10 per cent de la plantilla en empreses que tinguin entre 100 i 300 treballadors, o que afecti a 30 treballadors en empreses de més de 300, el període de consultes serà com a mínim de 90 dies.

Una vegada acabat el període de consultes, que acabarà amb acord o desacord, s'ha d'informar a l'autoritat laboral. L'acord vendrà adoptat per la majoria del representants dels treballadors o en la seva absència per la majoria dels treballadors i treballadores. □