

Gerentino

Movilidad funcional

Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería (ALEH)



el gerente hostelería
consultoría online
www.elgerentehostelería.com



App web Gerentino
www.gerentino.com

CAPÍTULO III

Movilidad funcional

Artículo 19. Movilidad funcional.

En aplicación de lo dispuesto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 31 de 6 de febrero de 2012), se regula la flexibilidad interna, la movilidad y la polivalencia funcional en el sector, según los criterios siguientes:

Las partes firmantes del presente Acuerdo incorporan la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, ordenando el uso flexible en la empresa de la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso, unitaria de los trabajadores y trabajadoras, y con la intervención en caso de desacuerdo de la comisión paritaria de este Acuerdo, así como su participación para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna, a fin de evitar en lo posible medidas extintivas de la relación laboral.

Así, el trabajador y la trabajadora deberán cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien éste delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo regulado en el presente artículo.

Para las partes firmantes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad ordinaria: se potenciará la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles para su aplicación. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área o áreas funcionales donde se realice la actividad. Los convenios colectivos de ámbito territorial inferior o ámbito específico o, en su caso, los acuerdos de empresa podrán regular la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad extraordinaria temporal: se aplicará un mayor nivel de flexibilidad que dé respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. Las necesidades temporales referidas no deben identificarse a estos efectos a las derivadas de la actividad estacional o de temporada, dada su distinta naturaleza. A tales efectos, la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el primer párrafo del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación legal de los trabajadores, tanto sindical como unitaria. En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la intervención de la comisión paritaria del presente Acuerdo o, en su caso, de los servicios de mediación y arbitraje o de otras instancias legalmente establecidas, que resulten competentes por razón del territorio en el que se suscite la controversia. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones, en particular las correspondientes al nivel retributivo de las mismas si son superiores y según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en su caso, salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos, si el empresario no ha ofrecido al trabajador o a la trabajadora un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, y en los términos previstos en los artículos 23.1 d) y 52 b) del Estatuto de los Trabajadores.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la movilidad funcional pudiera suponer la realización de funciones de distinta área funcional de forma continuada, se exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, y se aplicará como medida de garantía de estabilidad y mantenimiento del empleo, garantizándose la formación adecuada para el desempeño de las nuevas funciones y sin que pudiera suponer en caso alguno el menoscabo de la formación profesional del trabajador o trabajadora afectada y con respeto en todo caso a su dignidad personal y profesional y salvaguardando su integridad física y psíquica.