ASUNTO: ***POSIBILIDAD DE ASIGNACIÓN DE OTRAS FUNCIONES A LOS DINAMIZADORES DEPORTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD***

581 B/20

A

****

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Presidente de la **MANCOMUNIDAD XXXX**, esta Oficialía emite el presente Informe, el cual no tiene carácter vinculante y cuyo ponente ha resultado ser el funcionario arriba indicado.

****

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Desde la Mancomunidad nos informan que, tras la declaración del Estado de Alarma, los dinamizadores deportivos estuvieron teletrabajando las primeras semanas, pero ya se ha acabado sus cometidos bajo esa modalidad de trabajo. Pregunta qué pueden hacer.

LEGISLACIÓN APLICABLE

-Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
-Real Decreto Legislativo 5/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
-Ley 13/2015, de la Función Pública de Extremadura

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

El R.D. Ley 10/2020 obligada a los trabajadores por cuenta ajena a acogerse al permiso retribuido recuperable en el periodo desde del 30 de marzo al 9 de abril, siempre que no estuvieran dentro de las excepciones que contempla (servicios esenciales, afectados por ERTE, trabajadores con teletrabajo, en IT, etc). Esta posibilidad ya no es viable.

Por su parte, sería interesante que la Mancomunidad se informarse de cómo están en otras Mancomunidades de la provincia llenado de contenido los puestos de trabajo de los dinamizadores deportivos, bien mediante teletrabajo u otra modalidad presencial o no.

Si dichos trabajadores han agotado sus cometidos de teletrabajando, existe la posibilidad de plantearse de darle otros. El respaldo (sin diferenciar ahora en el mundo del empleado público entre personal funcionario y laboral) lo tenemos por un lado en el Art. 73.2 del TREBEP: "*Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades **distintas** a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones* "

Para los funcionarios existe además la atribución temporal de funciones del Art. 125 de la Ley 13/2015LPFEx:
"*1. En casos excepcionales y debidamente motivados, los Consejeros, previa siempre la autorización del Consejero competente en materia de función pública, podrán atribuir a los funcionarios el desempeño temporal de **funciones especiales** que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal, y otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tenga asignadas dichas tareas*"

Una de las interpretaciones que cabría hacer de esas funciones especiales serían tareas de apoyo y refuerzo a esas otras áreas o servicios necesitados o con una sobrecarga de trabajo

SEGUNDO

Desde el punto de visto del derecho laboral, el reflejo o su traslación en el ET (dado que los dinamizadores deportivos son personal laboral) lo tenemos en la figura de la **movilidad funcional** del Art 39 ET, que es una manifestación del "*ius variandi*" empresarial. Puede ser horizontal y vertical.

La horizontal que es la que más se asemeja al Art. 73.2 TREBEP, se recoge en el Art. 39.1 ET "*se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.*"

La vertical en el apartado 2 de dicho Art. :"*La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible* ***si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen*** *y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.*

En definitiva, la movilidad funcional es la facultad del empresario de alterar las funciones del trabajador que inicialmente fueron pactadas en el contrato de trabajo.

La **horizontal** puede ser decidida libre y unilateralmente por el empresario, no exigiéndose la concurrencia de una causa justificativa, pero siempre dentro de esas titulaciones académicas o profesionales del trabajador.

La movilidad **vertical** en cambio requiere esa justificación técnica u organizativa.

La movilidad funcional tienen relación con la polivalencia funcional del trabajador. Tanto una como otra son calificadas en el derecho laboral como movilidad funcional **no sustancial** y entran dentro de lo que se el poder de dirección del empresario del Art. 20 ET que sería en una Administración la organización y planificación de sus RRHH.(Art. 4 Ley 7/85 y Art. 69 TREBEP)

Pero existe una posibilidad distinta a las dos anteriores; es la **asignación de funciones diferentes** que nada tienen que ver, ni con el grupo profesional del trabajador, ni superiores o inferiores a las del grupo profesional. Incluso podrían ser funciones de un área de conocimiento o responsabilidad distinta. Es una **movilidad funcional sustancial.**

Aparece regulada en el apartado 4 del mencionado Art. 39 ET:

4. 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.*

Por tanto, exceden de los límites previstos para la movilidad funcional no sustancial y tienen como requisito el acuerdo entre trabajador y empresario.

Las **modificaciones sustanciales de trabajo del Art. 41** ET se podrán acordar: *"cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa"*
Entre otras se consideran las que afecten a: *a) Jornada de trabajo,b) Horario y distribución del tiempo de trabajo,c) Régimen de trabajo a turnos,e) Sistema de trabajo y rendimiento,f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.*

"2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivo"

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones."

TERCERO

Ahora en la situación excepcional que estamos con el Estado de Alarma debido al coronavirus, debemos intentar dar encaje a todo lo manifestado anteriormente y la posibilidad de trasladarlo a los dinamizadores deportivos.

Para ello se debe tener en cuenta qué titulación se les exigió para seleccionarlos por la Man- comunidad, a qué grupo profesional pertenecen o grupo o subgrupo de titulación equivalente de los funcionarios, cuales son sus cometidos, funciones o tareas, etc.

Analizando algunas bases de selección consultadas, los encuadran en el subgrupo A2 de titulación, exigiéndole como requisitos el de estar en posesión del título académico de Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte o la licenciatura correspondiente, o contar con titulación homologada (Disposición adicional 1ª de la Ley 15/2015, de 16 de abril, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en Extremadura), siendo las funciones, tareas y cometidos las siguientes:

a) Realizar la inscripción de participantes en programas de la Junta de Extremadura y Diputaciones, tales como JUDEX-JEDES, así como el seguimiento de las competiciones de los mismos.

b) Desarrollar programas anuales de actividades físico-deportivas para toda la población, prestando especial interés a los niños, jóvenes y tercera edad, así como a la mujer y a personas con algún tipo de discapacidad

c) Desarrollar labores de gestión de las instalaciones deportivas del municipio.

d) Realizar labores de organización y seguimiento de los eventos deportivos que se le encomienden. *e) Coordinar su actividad con la de organizaciones, grupos, estamentos, entidades y asociaciones con sede en el municipio.*

f) Dirigir el funcionamiento del gimnasio municipal.

g) Fomentar y dinamizar el tejido asociativo deportivo, así como el juvenil.

h) *Todas aquellas para las que esté legalmente facultado, en función de la titulación exigida, por la Ley 15/2015, de 16 de abril, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en Extremadura,*

i) ***Cualquier otra que le sea encomendada y que sea complementaria o esté relacionada con las anteriores.***

A modo de ejemplo, y como funciones, cometidos o tareas mediante teletrabajo (que es lo han hecho hasta ahora) pudiéramos citar programaciones, clases on line, chat de atención de los usuarios, atención telefónica.....,

Pero también puede ser teletrabajo, el estudio y preparación de las futuras actividades presenciales cuando se pueda, con las medidas preventivas y de protección correspondientes; todo ello en previsión del desconfinamiento progresivo o paulatino que se producirá.

Movilidad funcional horizontal sería asignarles funciones que nunca han realizado pero que sean propias del puesto de trabajo de dinamizadores deportivos (de ahí a lo que nos referíamos al principio sobre solicitar información a otras mancomunidades)

Movilidad funcional vertical pudiera ser por ejemplo asignarles funciones de coordinación de esos puestos de trabajos de dinamizadores deportivos o de monitores deportivos.

Por su parte ,asignarles funciones distintas que nada tienen que ver con lo anterior requeriría como hemos señalado y desde el punto de vista laboral (ET), un **acuerdo** con los dinamizadores deportivos. Aquí podrían ser incluso asignarles funciones burocráticas-administrativas, de apoyo a otros puestos de trabajo mediante la modalidad de teletrabajo, o de refuerzo de otros servicios esenciales de forma presencial.

Quizás para éste último párrafo debemos tener en cuenta, como decíamos, la situación excepcional que atravesamos que permitiría al Presidente de la mancomunidad dictar un decreto, señalando qué servicios considera esenciales y que puestos de trabajo afectados a los mismos, bajo el fundamento incluso del Art. 21.1 m) Ley 7/85

En definitiva, en esta situación por la que estamos viviendo, la polivalencia funcional puede ponerse de manifiesto en cuanto a cometidos, funciones y tareas, pudiendo llegar incluso a funciones distintas siempre que se pacten con los trabajadores.

CONCLUSIONES

Darle más contenido al teletrabajo de los dinamizadores deportivos, la movilidad funcional horizontal y vertical, así como asignarles funciones distintas son algunas de las opciones para que dichos trabajadores puedan seguir estando en actividad laboral, o servicio activo, respetando lo dicho más arriba para la opción que se elija.
Todo ello dentro del poder de dirección que como empresario tienen la Mancomunidad y la autoorganización y planificación de sus RRHH que como potestad posee al ser una Administración Local.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por la Mancomunidad XXXX advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz a 21 de abril de 2020