

Nota preliminar

La **fijación** y la **modificación** de las condiciones de trabajo por parte del empresario son dos temas fundamentales en el ámbito laboral, tanto desde el punto de vista legal como en la práctica de las relaciones laborales.

En un entorno de cambio constante, marcado por la globalización, los avances tecnológicos y la flexibilidad laboral, las empresas buscan a menudo adaptar sus condiciones de trabajo para mantenerse competitivas. Esto incluye aspectos como la jornada laboral, los horarios, las condiciones salariales y el lugar de trabajo, entre otros. Sin embargo, estas modificaciones no siempre están exentas de conflicto y deben enmarcarse en la legislación vigente para garantizar los derechos de los trabajadores y mantener un equilibrio adecuado entre los intereses empresariales y laborales.

Esta guía, por lo tanto, tiene como objetivo analizar de manera detallada los principios legales y las normativas que regulan la fijación y modificación de las condiciones de trabajo, abordando tanto los derechos como las limitaciones que tiene el empresario en este ámbito. Así, a través de este análisis, se busca proporcionar a los lectores una comprensión clara de los **procedimientos** y **fundamentos legales** que permiten llevar a cabo cambios en las condiciones laborales de los empleados pero sin menoscabar sus derechos. Además, se presentarán **estudios de caso y ejemplos prácticos** para ilustrar cómo se pueden manejar estas situaciones en la realidad laboral, minimizando conflictos y promoviendo relaciones laborales armoniosas.

Este libro, por lo tanto, está dirigido a empresarios, profesionales de recursos humanos, abogados laboristas, graduados sociales y estudiantes de derecho o relaciones laborales, así como a cualquier persona interesada en comprender cómo se definen y modifican las

condiciones de trabajo en el marco legal actual. Al ofrecer un conocimiento profundo sobre estas cuestiones, se busca que los lectores puedan tomar decisiones informadas y éticas en la gestión de los recursos humanos, fomentando un entorno de trabajo justo y adaptable a los cambios del mercado.

Prólogo

La presente edición 2026 de *Derechos y obligaciones laborales de empresarios y trabajadores* nace con la vocación de consolidar y actualizar una obra que, desde su primera publicación en enero de 2025, se ha convertido en una referencia para el estudio y la práctica del Derecho del Trabajo. El dinamismo propio de esta disciplina jurídica, profundamente influida por la evolución social, económica y jurisprudencial, hacía imprescindible una revisión rigurosa que incorporase los principales cambios normativos y doctrinales producidos durante el último año.

A lo largo de 2025, el Derecho del Trabajo ha registrado una intensa actividad interpretativa por parte de los tribunales, en particular del Tribunal Supremo, cuyas resoluciones han contribuido a perfilar con mayor precisión el alcance de los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores. Esta nueva edición integra de forma sistemática la jurisprudencia más relevante dictada durante el año, prestando especial atención a aquellas sentencias que han supuesto un punto de inflexión en materias clave, como la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, la igualdad y la no discriminación, la adaptación de las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras especialmente vulnerables.

De manera específica, la obra ha sido actualizada con la jurisprudencia más reciente relativa a la jornada de trabajo, los permisos laborales, las vacaciones y la estructura y el abono del salario, así como a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; ámbitos en los que el Tribunal Supremo ha venido consolidando criterios interpretativos de especial relevancia práctica para la ordenación de la relación laboral y el ejercicio de las facultades empresariales.

Asimismo, la obra incorpora las novedades legislativas aprobadas durante 2025, analizadas con un enfoque práctico y crítico, con el objetivo de facilitar su comprensión y aplicación tanto a operadores jurídicos como a profesionales de los recursos humanos, representantes sindicales y estudiantes de Derecho y Relaciones Laborales. La actualización normativa no se limita a una mera referencia descriptiva, sino que se contextualiza dentro del marco general de derechos y deberes que articula la relación laboral.

Uno de los elementos más destacados de esta edición 2026 es la incorporación de un nuevo capítulo final, dedicado íntegramente a la extinción del contrato de trabajo, inexistente en la versión anterior. Este capítulo responde a la creciente complejidad jurídica que rodea los procesos extintivos y a la abundante producción jurisprudencial generada en este ámbito. Se presta, además, una atención especial a la figura del despido, abordando con detalle las más recientes novedades normativas y, especialmente, los criterios jurisprudenciales fijados por el Tribunal Supremo a lo largo de 2025.

En particular, se analizan en profundidad los nuevos requisitos exigidos para la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente, así como la doctrina jurisprudencial que ha extendido dichos criterios al despido por ineptitud sobrevenida. En este sentido, se pone de relieve que la mera declaración de «no apto», emitida por los servicios de prevención de la empresa, no resulta suficiente para justificar la extinción del contrato, siendo exigible una valoración previa de los ajustes razonables y de las posibilidades de adaptación del puesto de trabajo. Junto a ello, el nuevo capítulo incorpora un análisis detallado de la jurisprudencia más reciente sobre despido disciplinario, en particular en relación con el requisito de audiencia previa de la persona trabajadora, así como sobre el cálculo de la indemnización por despido improcedente, con especial atención a los criterios aplicables en el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Con esta edición 2026, *Derechos y obligaciones laborales de empresarios y trabajadores* reafirma su compromiso con la actualización

permanente, el rigor jurídico y la utilidad práctica, ofreciendo al lector una visión completa, actual y coherente de un Derecho del Trabajo en constante transformación, a través de ejemplos prácticos y supuestos prácticos reales.

Introducción

Determinar el **objeto** de un contrato es un requisito esencial para la validez de todo contrato. Así, en el caso del contrato de trabajo, podemos apreciar un doble objeto:

- › Por un lado, el trabajador debe prestar el trabajo acordado.
- › Por otro, el empresario debe pagar la retribución que se ofrece a cambio de ese mismo trabajo prestado.

Si la **obligación del empresario** (el pago de la retribución) tiene una naturaleza jurídica sencilla de determinar, pues se trata de una obligación de dar una cosa genérica, la concreción del salario, como veremos, es tarea fácil.

Por otro lado, la determinación de la **obligación del trabajador** de prestar el trabajo acordado, requiere un proceso de determinación algo más complejo, en el cual se hace preciso responder a cinco cuestiones diferentes:



1. **¿Qué?**

¿Qué trabajo debe prestar el trabajador? Esto es, qué debe hacer el trabajador y cuáles son sus funciones.

2. **¿Cuánto?**

¿Cuánto trabajo debe prestar el trabajador? Lo cual se traduce en una cuestión de rendimiento.

3. **¿Cómo?**

¿Cómo debe prestar su trabajo el trabajador? ¿Cuál es la diligencia que se le puede exigir al trabajador?

4. **¿Dónde?**

Atiende al lugar en el que va a desempeñar el trabajo el trabajador.

5. **¿Cuándo?**

¿Cuándo debe prestar su trabajo el trabajador? Esto es, en qué días y horas debe prestar el trabajador su trabajo y durante cuánto tiempo lo debe hacer.

La respuesta a estas preguntas ocupará cada uno de los capítulos siguientes.

**OBLIGACIONES
DE LA PERSONA TRABAJADORA**

1. ¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR?

¿Cómo se fijan las funciones concretas que el trabajador debe desempeñar? *A priori*, se puede hacer de dos maneras:

1 De forma indirecta

La forma indirecta consiste en recurrir a los sistemas de clasificación profesional.

Así, el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que, mediante la negociación colectiva (o, en su defecto, gracias a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores) se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

De este modo, las empresas tienen a su disposición ciertas **tablas de clasificación profesional**, que consisten en enumeraciones de distintas especializaciones profesionales, potencialmente necesarias para la actividad empresarial correspondiente. A su vez, también incluyen las distintas funciones que se les puede exigir a tales especializaciones.

Así, por ejemplo, una **especialización** sería la de auxiliar administrativo, que desarrollaría **funciones** correspondientes a las tareas elementales administrativas (apertura de correo, gestiones simples de envío de documentos, envío de fax, estampilado de documentos, clasificación de impresos y material, reparto de las comunicaciones recibidas, archivo de documentos, clasificación y colocación de albaranes o cualquier otro que tenga el carácter de elemental, etc.).

En el Anexo I se puede ver, a modo de ejemplo, el art. 12 del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de València.

Tradicionalmente, estas especializaciones se han identificado con las categorías profesionales, que coincidían con profesiones concretas o con puestos de trabajo necesarios para la actividad profesional. Así, por ejemplo, se encuadraban como especializaciones la de administrativo, auxiliar administrativo, recepcionista, conserje, telefonista, etc.

Sin embargo, después de la reforma laboral de 2012, se obligó a organizar el sistema profesional por **grupos profesionales** que, como su propio nombre indica, es un concepto más amplio que el de categorías profesionales.

Los grupos profesionales, de este modo, engloban **varias categorías profesionales** que requieren de aptitudes profesionales y titulaciones académicas (o profesionales, en su caso) similares. De este modo, un mismo trabajador puede realizar **todas las categorías profesionales que engloban el grupo profesional correspondiente**. Así, en el ejemplo que he puesto, «personal de oficina» podría ser el grupo profesional que englobaría todas las categorías que he enumerado (administrativo, auxiliar administrativo, recepcionista, conserje, telefonista). Obviamente, esto amplía de forma extraordinaria las facultades de la empresa para exigirle distintas funciones a un trabajador, pero precisamente, esto era uno de los objetivos que perseguía la reforma laboral del año 2012.

Así, antes un trabajador tenía asignada, por ejemplo, la categoría profesional de «telefonista» y solo se le podían exigir las funciones asignadas específicamente a dicha categoría. Ahora, por el contrario, se le atribuye la categoría de «personal de oficina» y se le puede exigir cualquiera de las **funciones** atribuidas a cualquiera de las **categorías** que conforman el grupo, en cualquier **momento**. Es decir, aunque habitualmente no se le exija y no desempeñe ciertas funciones, desde el instante en el que ya forman parte del grupo profesional, en el futuro se le pueden exigir dichas funciones al empleado y estará, de este modo, obligado a realizarlas.

Esta, por tanto, es la forma habitual de determinar las funciones concretas que debe realizar el trabajador –a través de la asignación de un grupo profesional–, de tal manera que la empresa le puede exigir la realización de cualquiera de las funciones que se le atribuyan a dicho grupo profesional en el convenio colectivo correspondiente.

A la hora de realizar esta asignación, la empresa debe respetar las **titulaciones** objetivas que el grupo profesional requiera legalmente para desempeñar ciertas funciones. Así, por ejemplo, si atendemos al grupo profesional de abogados o de médicos, el trabajador deberá estar en posesión del título correspondiente para ejercer dichas funciones. De lo contrario, **no se le podrá asignar dicho grupo**. Sin embargo, por otra parte, la empresa no está vinculada por la titulación que ostente el trabajador de forma subjetiva. Así, aunque el trabajador sea un licenciado o graduado, se le puede asignar un grupo inferior que nada tenga que ver con su titulación.

La asignación de un grupo profesional, además de determinar las funciones concretas que se le puede exigir a un trabajador, también sirve para determinar la retribución o el **salario** del mismo, ya que, en los convenios colectivos, los grupos profesionales no solo tienen fijadas unas funciones concretas sino que también tienen atribuido un salario determinado. La empresa está **obligada** a informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato, conforme al art. 8.4 del ET, entre los cuales se encuentra la clasificación profesional, esto es, debe comunicarle **por escrito** a qué grupo profesional se le asigna.

Conforme al art. 22.3 del ET, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la **ausencia de discriminación** directa o indirecta entre mujeres y hombres. Lo que se pretende con esta medida es evitar que se establezcan grupos profesionales específicamente masculinos o femeninos que escondan discriminaciones encubiertas indirectas, como ocurría tradicionalmente con los empleos de los operarios de construcción o de las teleoperadoras, respectivamente. Este aspecto se verá en detalle más adelante, a la hora de analizar la determinación del salario, y a él me remito ahora para evitar reiteraciones.

2 De forma directa

La otra manera de determinar las funciones específicas que el trabajador debe desempeñar se hace recurriendo al **contrato de trabajo**, concretando individualizadamente en el mismo, a través de una descripción pormenorizada, todas las funciones o tareas que se le pueden exigir al empleado.

En este supuesto no es necesario que dichas funciones coincidan con las que estén incluidas en un grupo profesional, ya que, de ser así, simplemente se remitiría a tal grupo en concreto. En lo que aquí atañe, sin embargo, las funciones que se asignen al trabajador pueden ser solamente **algunas** funciones específicas de todas las incluidas en un grupo profesional, o algunas de las funciones propias de dos o varios grupos, hecho que se denomina «polivalencia funcional» (como se puede ver en el art. 22 del ejemplo recogido en el ANEXO I).

Ahora bien, en este caso, la polivalencia debe ser **expresamente pactada por escrito**, sin que dicha polivalencia se pueda deducir implícitamente de las funciones que el trabajador realice en la práctica. A diferencia de lo que se podría pensar, dado que sería más beneficioso para el trabajador (de conformidad al principio *pro operario*), en los supuestos de polivalencia funcional, el salario que se le debe pagar al trabajador, **no será** el que correspondería a las funciones que pertenezcan al grupo profesional **superior** de los distintos grupos en los que se encuadren las funciones del trabajador, como sí ocurriría si se aplicara el principio de preeminencia, sino que el salario que le correspondería sería el propio de aquel grupo cuyas funciones realice el trabajador durante la mayor parte del tiempo de su jornada, de acuerdo con el principio de prevalencia.

Veamos un ejemplo.



Un trabajador pacta expresamente en su contrato la polivalencia funcional, englobando funciones pertenecientes a tres grupos profesionales del convenio colectivo correspondiente. Este empleado distribuye sus funciones de la siguiente forma:

- › Del Grupo I (Titulados superiores, con un salario de 1500 euros al mes): 2 horas al día.
- › Del Grupo II (Titulados medios, con un salario de 1000 euros mes): 2 horas al día.
- › Del Grupo III (No cualificados, con un salario de 700 euros al mes): 4 horas al día.

En este supuesto, se le pagarían al empleado 700 euros al mes.

Si la empresa no le ha asignado un grupo profesional ni ha especificado en el contrato cuáles son las funciones concretas que se le pueden exigir al trabajador, o si se le ha asignado un grupo profesional distinto (inferior a las funciones que efectivamente realiza, que se encuadrarían en un grupo superior) el trabajador tendrá derecho a ostentar el grupo profesional correspondiente a las funciones que **efectivamente** realice en la práctica. Si no fuese así, el empleado le puede reclamar a la empresa, por vía judicial, la pertenencia a dicho grupo profesional, mediante la modalidad procesal regulada en el art. 137 de la LRJS (Ley reguladora de la jurisdicción social), de reclamación de categoría o grupo profesional. Es un proceso sumario, preferente y que no admite recursos.

1.1. Modificación de las funciones: la movilidad funcional

La modificación de funciones puede darse por:

- › Voluntad del empresario.
- › Voluntad del trabajador.
- › Razones objetivas establecidas en la ley.

Obviamente, de las tres posibilidades, la que hace referencia a la voluntad del empresario es la que mayores problemas ofrece y, por ende, la que mayores garantías tiene establecidas por la ley para evitar abusos de la empresa.

1.1.1. Movilidad funcional unilateral del empresario

En cuanto a las facultades unilaterales de las que dispone la empresa para modificar las funciones que habitualmente presta un trabajador, se pueden delimitar tres tipos de movilidad funcional:

- › La movilidad funcional dentro del grupo profesional.
- › La movilidad funcional fuera del grupo profesional.
- › La movilidad funcional extraordinaria.

Me detendré un momento en ellas.

1

La movilidad funcional dentro del grupo profesional

El empresario tiene **derecho** a especificar o concretar, en cada momento, las funciones y la variación de las mismas dentro del propio grupo, con los únicos límites que señala el art. 39 del ET, es decir, el propio que marcan las titulaciones académicas o profesionales que sean precisas para ejercer la prestación laboral y el límite que incide en el debido respeto a la dignidad del trabajador.

Correlativamente, en consecuencia, al eliminarse el sistema de clasificación de trabajadores en categorías profesionales, desaparecieron también todas las referencias a las categorías profesionales del artículo 39 del ET, y la normativa se concentra en los grupos profesionales y en las actividades realizadas por el trabajador dentro de los mismos.

Por lo tanto, en **primer lugar**, es fácilmente observable que la movilidad funcional dentro del grupo profesional se trata de una movilidad funcional **no causal**, esto es, el precepto no exige causa justificativa alguna al empresario para llevar a cabo este tipo de movilidad funcional, ni siquiera ya, a partir de la reforma de 2012, para la asignación de funciones inferiores, ya que se elimina la justificación por razones perentorias o imprevisibles de la actividad laboral. En cualquier caso, deberá jugar el principio general de la buena fe contractual recogido en los arts. 5 y 20 del ET y el principio específico de la igualdad y no discriminación (art. 17.1 del ET).

En **segundo lugar**, el precepto no señala un límite temporal alguno para este tipo de movilidad funcional. De tal modo que puede ser temporal, con carácter indefinido o permanente.

En **tercer lugar**, las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral se deberán respetar necesariamente. Por lo tanto, cualquier titulación, tanto académica como aquellos permisos o licencias profesionales que se exijan legalmente

para desempeñar una determinada función, constituirán un límite a la movilidad funcional. De este modo, si el trabajador no está en posesión de dicha titulación, la movilidad funcional será nula y el trabajador no podrá reclamar ningún tipo de derecho, pudiendo incluso incurrirse en un delito de intrusismo. Es necesario estar en posesión de la titulación en el momento posterior de la movilidad funcional aunque en el momento anterior de la contratación no se ostentara (STS de 29 de abril de 2014, RJ 3287). En cambio, las titulaciones que se exijan por la negociación colectiva no impiden la movilidad funcional, y el trabajador tendrá derecho, así, a la retribución de las funciones que efectivamente realice. Sin embargo, no podrá solicitar el ascenso definitivo al nuevo grupo.

En **cuarto lugar**, el precepto exige que la movilidad funcional no se realice en menoscabo de la dignidad del trabajador. En principio, «cualquier trabajo que se pueda contratar lícitamente, por su propia naturaleza, no puede ser indigno. De tal forma que la raíz del menoscabo se debe buscar en el elemento intencional, detrás de la decisión empresarial, que va dirigido a ofender o vejar al trabajador. Por lo tanto, el criterio debe ser comparativo, si el cambio de funciones provoca un agravio en comparación con el resto de los trabajadores que no han visto modificadas sus funciones».

Este criterio debe interpretarse en sentido amplio, en el sentido de que queda vedada toda movilidad funcional que atente contra los derechos fundamentales del trabajador (derecho de no discriminación, de honor, de la propia imagen, etc.). De igual manera, aquí debe jugar la garantía de indemnidad procesal. En consecuencia, no podrá imponerse una movilidad funcional como represalia por el ejercicio de acciones judiciales.

Como se puede observar en la nueva redacción del art. 39 del ET tras la reforma laboral de 2012, se elimina la referencia a los derechos profesionales del trabajador como límite, asimismo, a la movilidad funcional. Así, aun cuando se podría seguir abogando por prohibir una movilidad funcional que atentara contra derecho de ocupación

efectiva, con base en el art. 4.2.a) del ET, sería más dudoso considerar ilícita aquella movilidad funcional que cerrase el paso a unas razonables expectativas convencionales de promoción, o que no permitiera disfrutar de los derechos de promoción y formación profesional establecidos en el convenio, o que simplemente se sustente en unas tareas que difieran sustancialmente de las habituales.

Probablemente, la eliminación de los derechos profesionales busca tener un impacto decisivo en el sistema de clasificación profesional, orientado ahora a los grupos profesionales, dado que estos suelen englobar actividades más diversas, y de esta forma se flexibilizarían más las facultades empresariales. En resumidas cuentas, el trabajador no puede rescindir el contrato en los supuestos descritos.

No obstante, en este último supuesto se sigue manteniendo al menos la prohibición de invocar el despido objetivo por causa de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación para los supuestos en los que haya que realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Sin embargo, se podría plantear que, en la medida en que el trabajador tiene un deber de ejecutar esas nuevas tareas, se le impone un deber de adaptarse a unas nuevas funciones que no eran las habituales. Por lo tanto, en la medida que se prolongue progresivamente el desempeño de las nuevas tareas, con el paso del tiempo tales tareas se convertirán en habituales para el trabajador, momento a partir del cual se le podría despedir por ineptitud.

Debo señalar que, a mi modo de ver, estaríamos ante una garantía absoluta, es decir, que si el trabajador no se adapta (aun cuando hubiera transcurrido un tiempo prolongado desde la movilidad funcional, sean meses o incluso un año), no se le puede despedir por ineptitud si dicha movilidad es a iniciativa unilateral del empresario. Del mismo modo, la empresa tampoco podría hacerlo si el trabajador ha superado el periodo de prueba. En estos casos, por lo tanto, el empresario debe cambiar de nuevo las funciones del trabajador.

En **quinto lugar**, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Este precepto es de naturaleza imperativa y no puede ser alterado por la negociación colectiva, salvo en los casos en los que se le encomienden funciones inferiores, en los que se le mantendrá la retribución de origen. De este modo, en el supuesto de realizar funciones superiores, el trabajador tendrá derecho a la retribución íntegra que correspondiese a las funciones que efectivamente realice, tanto en lo que respecta al salario base como en lo que atañe a los complementos salariales (SSTS de 18 de septiembre de 2012, RJ 9981, y 15 de julio de 2014, RJ 4066).

Sin embargo, en el supuesto de encomienda de funciones inferiores, pese a que el precepto establece expresamente que se mantendrá la retribución de origen, sin matizaciones, la jurisprudencia entiende que la garantía se refiere al salario base y no a los complementos salariales percibidos en el puesto anterior. Esto significa que los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo serán los de las nuevas funciones que se realicen, aun cuando sean inferiores, garantizándose únicamente el salario base y los complementos salariales personales superiores del puesto originario.

En **sexto lugar**, en el supuesto de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, además del derecho a percibir íntegramente la retribución superior, el trabajador ostenta, asimismo, el derecho al ascenso definitivo cuando realice tales funciones por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. La excepción a este derecho es que el convenio colectivo disponga algo en contrario o, en todo caso, que el trabajador cubra una vacante correspondiente a las funciones que realice conforme a las reglas en materia de ascensos que sean aplicables en la empresa. Estas acciones serán acumulables. El trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes. Sin embargo, lo que el precepto prevé como un límite

excepcional, en la actualidad está recogido en la gran mayoría de los convenios colectivos, que efectivamente regulan sistemas objetivos de promoción, de modo que en la práctica podríamos encontrarnos ante un impedimento a la aplicación de la regla.

Finalmente, aun cuando no esté expresamente incluido en el art. 39, cabría añadir que no puede utilizarse la movilidad funcional como instrumento para evitar u obstaculizar la huelga (STC 123/1992 de 28 de septiembre). Así, aunque no esté expresamente prohibido en el art.39 del ET ni en la regulación del derecho a huelga recogida en el RDL 17/1977, tal y como veremos más adelante, la jurisprudencia estima no se puede admitir durante una huelga el empleo de las facultades ordinarias de dirección por parte de la empresa (como puede ser la movilidad funcional, algo perfectamente legítimo en situaciones de normalidad, esto es, cuando no hay un conflicto), amparándose en el pretexto de que no está expresamente prohibido. Esto se debe a que tales facultades empresariales pueden reducir la eficacia de la huelga y, por ende, atentar contra el derecho esencial de tal derecho fundamental. Si así se hiciese, las facultades empresariales serían abusivas, ya que el derecho de huelga goza de una jerarquía preeminente a los derechos que pueden amparar dichas facultades de dirección, como es la libertad de empresa, etc.

2 Movilidad funcional fuera del grupo profesional

La empresa también tiene el poder de variar el contrato por movilidad funcional fuera del grupo profesional, sea por necesidades organizativas o técnicas, con lo que se amplían las funciones exigibles al trabajador, si bien únicamente por el tiempo que sea imprescindible para atender dichas necesidades.

En este tipo de movilidad funcional se establecen, adicionalmente, otros dos límites específicos, además de tener en común todos los límites anteriores que ya se han analizado: