

# EVOLUCIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Adaptación a la reforma laboral 2012

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos



**INFORMES  
Y ESTUDIOS**  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 16-2.354

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Evolución de la clasificación  
profesional en la Negociación  
Colectiva**

Adaptación a la reforma  
laboral 2012

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 109

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

# Evolución de la clasificación profesional en la Negociación Colectiva

Adaptación a la reforma laboral 2012

Alfredo Montoya Melgar (*Director*)

Juan Gil Plana (*Coordinador*)

Nuria de Nieves Nieto (*Coordinadora*)

Yolanda Sánchez Urán Azaña

Alberto Cámara Bótia

Carolina San Martín Mazzucconi

Mercedes López Balaguer

Sira Pérez Agulla

Francisco Ramos Moregues

Raquel Aguilera Izquierdo

Rosario Cristobal Roncero

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

**Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@meyss.es](mailto:sgpublic@meyss.es)

Internet: [www.meyss.es](http://www.meyss.es)

NIPO papel: 270-16-112-5

NIPO pdf: 270-16-113-0

ISBN papel: 978-84-8417-504-9

Depósito legal: M-39763-2016

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.



## ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN	
<i>Presidente de CCNCC</i> .....	11
INTRODUCCIÓN .....	17
<b>Capítulo I. EL MARCO LEGAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SU EVOLUCIÓN</b> .....	21
I.    Introducción.....	21
II.   La división del trabajo por actividades productivas .....	22
III.  La división del trabajo por funciones o tareas: antecedentes .....	23
1. El género «trabajador» y sus especies .....	23
2. Determinación del objeto del contrato de trabajo y clasificación profesional .....	25
IV.  La clasificación profesional en el Estatuto de los Trabajadores .....	32
1. La Ley 8/1980, de 10 de mayo, Estatuto de los Trabajadores ..	32
2. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica el ET .....	35
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 4 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del ET .....	41
4. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. ....	42
5. La reforma de 2012, el Texto Refundido de 2015 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.....	43
V.   Un ejemplo de clasificación profesional actual: el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.....	46
VI.  Clasificación profesional, salarios y Seguridad Social.....	50
VII.  Conflictos en materia de clasificación profesional .....	51

<b>Capítulo II. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES .....</b>	<b>53</b>
I. El ámbito estatal en la regulación de la clasificación profesional..	53
II. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales pero la categoría profesional es el parámetro básico .....	60
III. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente .....	66
IV. Convenios colectivos que definen los grupos y/o áreas funcionales utilizando factores .....	76
<b>Capítulo III. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS.....</b>	<b>91</b>
I. El ámbito autonómico en la regulación de la clasificación profesional.....	91
II. Convenios colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales .....	94
III. Convenios colectivos autonómicos que regulan la clasificación profesional por remisión o integración de otros convenios .....	95
1. Convenios colectivos provinciales que se remiten a ordenanzas laborales o laudos arbitrales .....	101
2. Convenios colectivos provinciales que se remiten a convenios estatales o acuerdos marcos .....	102
IV. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales.....	105
V. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales y que encubren un sistema de categorías profesionales .....	106
VI. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente .....	110
VII. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación .....	112
<b>Capítulo IV. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES .....</b>	<b>123</b>
I. El ámbito provincial en la regulación de la clasificación profesional.....	123
II. Convenios colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales .....	127
III. Convenios colectivos provinciales que regulan la clasificación profesional por remisión o integración de otros convenios .....	129
1. Convenios colectivos provinciales que se remiten a ordenanzas laborales.....	130
2. Convenios colectivos provinciales que se remiten a convenios estatales.....	131
IV. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales.....	133

- V. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales..... 135
- VI. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente..... 139
- VII. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación ..... 139

**Capítulo V. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS**

- CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA ..... 149
  - I. El ámbito empresarial en la regulación de la clasificación profesional ..... 149
  - II. Convenios Colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales ..... 153
    - 1. Convenios con tablas salariales por categorías profesionales... 153
    - 2. Convenios con tablas salariales por grupos profesionales..... 156
    - 3. Convenios con tablas salariales con otros criterios: niveles, puestos de trabajo o tipos salariales..... 157
    - 4. Convenios con tablas salariales a través de un criterio compuesto ..... 158
    - 5. Convenios con tablas salariales que configuran un sistema de clasificación ..... 161
  - III. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por remisión a otros convenios colectivos ..... 162
    - 1. Sistema de Categorías..... 162
    - 2. Sistema de Grupos ..... 164
  - IV. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales..... 168
  - V. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales..... 177
  - VI. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente..... 182
  - VII. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación ..... 190
- CONCLUSIONES ..... 203
- Anexo.** LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS..... 215

## PRESENTACIÓN

JAVIER GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO

Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos



«Y así le dijo: paréceme, señor caballero andante, que vuestra merced ha profesado una de las más estrechas profesiones que hay en la tierra, y tengo para mí que aún la de los frailes cartujos no es tan estrecha»

CERVANTES

*El ingenioso hidalgo Don Quijote de la Mancha,*

CAPÍTULO XIII, 1ª.

En el cuarto centenario de la muerte de Cervantes, estas palabras, con las que el discreto y alegre Vivaldo se refiere a la profesión de Don Quijote, me sirven para recordar lo expuesto en el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En él se señala que la sustitución de la referencia al restrictivo concepto de categoría profesional por el más amplio de grupo profesional favorece una flexibilidad interna que, en último término, puede mejorar la adaptación de las empresas y favorecer la preservación de los puestos de trabajo.

Así, el artículo 8 de la referida Ley proporciona una nueva redacción al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, donde se excluye la referencia a las categorías profesionales y se consagra el grupo profesional como contenedor de aptitudes, titulaciones, contenido general de la prestación, tareas, funciones, especialidades y responsabilidades. Este planteamiento es el que se ha recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, un órgano tripartito en el que, junto a la Administración General del Estado, están representadas las organizaciones empresariales y sindicales más importantes, no puedo dejar de mencionar el empeño de los agentes sociales en la misma dirección. Así, en paralelo a los cambios normativos, el II y III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva recomiendan la introducción en los convenios colectivos de sistemas de clasificación profesional basados en grupos de profesionales y divisiones funcionales, previéndose en estos Acuerdos que los convenios colectivos fijen los procedimientos de adaptación en los casos en que todavía se encuentre vigente una clasificación por categorías profesionales.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano que cuenta entre sus funciones el estudio, análisis y difusión de la negociación colectiva, al tener la encomienda normativa de ser Observatorio de la Negociación Colectiva. En uso de estas funciones, acordó encargar la realización de un estudio sobre el proceso de transformación de los sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales en sistemas basados en grupos profesionales. El encargo recayó en el Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social D. Alfredo Montoya Melgar, que ha dirigido a un amplio grupo de investigadores en la realización del estudio: D. Juan Gil Plana y Dña. Nuria de Nieves Nieto, que han coordinado el trabajo, así como Dña. Yolanda Sánchez Urán Azaña, D. Alberto Cámara Botía, Dña. Carolina San Martín Mazzucconi, Dña. Mercedes López Balaguer, Dña. Sira Pérez Agulla, D. Francisco Ramos Moregues, Dña. Raquel Aguilera Izquierdo y Dña. Rosario Cristobal Roncero.

El estudio realizado analiza el cambio del sistema de clasificación profesional establecido en la disposición adicional novena de la citada Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que establecía la obligación de adaptar los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional en el plazo de un año. Para ello, se ha analizado una muestra de convenios publicados entre 2012 y 2014, no sólo para verificar los cambios en el sistema de clasificación profesional, sino también para examinar los cambios en materias relacionadas, cuales son la movilidad funcional y la estructura y nivel salariales. Las conclu-

siones a las que llega el trabajo indican que, pese al tiempo transcurrido, los agentes sociales tienen por delante un amplio campo para la adaptación de la clasificación profesional de los convenios colectivos.

Para finalizar, sólo resta invitar a la lectura de la obra y agradecer a los autores el trabajo desarrollado y al Ministerio de Empleo y Seguridad Social su financiación y publicación.

Madrid, veinticinco de octubre de 2016  
JAVIER GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO  
*Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos*

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del estudio es analizar cómo se ha producido y se está produciendo en la negociación colectiva la necesaria y obligada transformación de los sistemas de clasificación profesional encaminada a sustituir la «categoría profesional» como parámetro central de dichos sistemas por el de «grupo profesional», procediendo al análisis y comparación del convenio anterior a la reforma laboral del 2012 con el primer convenio —y a veces, en algunas unidades negociales, con el segundo convenio— publicado con posterioridad a la misma.

En otras palabras, se trata de verificar, por un lado, cuál era la situación de la negociación colectiva antes de la reforma laboral del año 2012, así como el margen de maniobra de los agentes sociales, y, por otro lado, a la vista de dicho margen de acción, analizar cómo los agentes sociales han dado cumplimiento al mandato del legislador en materia de clasificación profesional tras la reforma laboral operada en el año 2012.

La consecución del objetivo anteriormente descrito de este estudio requiere, en nuestra opinión, de un sucinto, pero necesario estudio, de la evolución normativa de la clasificación profesional para poder comprender la importancia del papel de los agentes sociales en dicha materia a través de la negociación colectiva.

Si el objetivo de este estudio es comprobar si ha habido una adaptación de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico al nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y que, de acuerdo con la dispo-

sición adicional 9ª de la Ley 3/2012, finalizó el 8 de julio de 2013, el primer criterio de selección de los Convenios Colectivos analizados es el temporal.

En este sentido, desde la perspectiva temporal, el estudio pretende incluir como muestra los Convenios Colectivos publicados a partir de 9 de julio de 2012 hasta mediados de 2014. En cuanto a la fecha inicial, parece conveniente analizar los Convenios Colectivos publicados a partir de esa fecha porque, aunque es cierto que se fijó por la Ley un período de adaptación de un año, se ha querido analizar todos los convenios publicados tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Y por lo que respecta a la fecha final de mediados de 2014, se entiende que es un término razonable para que, de acuerdo con el plazo de duración del estudio, se pueda analizar con exhaustividad el contenido de los convenios y, en consecuencia, cumplir adecuadamente con el objetivo propuesto. No obstante, acotada la muestra de convenios, de acuerdo a este criterio temporal, durante el desarrollo del estudio se han actualizado los datos de algunas unidades negociales en las que se han promulgado segundos y terceros convenios tras la reforma laboral de 2012, siempre que en éstos se hayan verificado variaciones significativas, de suerte que si no se han apreciado modificaciones la referencia se ha mantenido respecto del primer convenio publicado tras la reforma laboral de 2012.

Atendiendo al criterio expuesto, se han analizado un total de 776 convenios que se desglosan en los siguientes ámbitos negociales:

- Ámbito estatal: 34
- Ámbito autonómico: 87
- Ámbito provincial: 200
- Ámbito empresarial: 455

El presente estudio no se detiene únicamente en ese objetivo principal sino que trata de abordar como la nueva configuración de los sistemas de clasificación profesional basados en el parámetro de «grupo profesional» influía en otros aspectos y condiciones de la negociación colectiva que están, directa o indirectamente, conectados con dicho sistema. En consecuencia, sólo se han analizado las modificaciones operadas en estas otras condiciones laborales cuando se ha verificado una variación en el sistema de clasificación profesional, de suerte

que no se han expuesto las posibles modificaciones cuando no hay transformación de la clasificación profesional, puesto que aquéllas no podrían imputarse a esta última.

En principio, y aunque al iniciar la investigación dejamos abierta la posibilidad de incluir otros posibles puntos de investigación que pudieran surgir a lo largo de la elaboración del estudio, fijándonos en los posibles efectos que la adaptación exigida *ex lege* a los agentes sociales a través de la negociación colectiva del sistema de clasificación podía producir en relación a la igualdad y no discriminación de género, la promoción profesional, la formación, la movilidad y polivalencia funcional, la estructura salarial y los niveles salariales. No obstante, a medida que se ha ido desarrollando el estudio, se ha observado que las únicas variaciones derivadas de la modificación del sistema de clasificación profesional se han dado en materia de movilidad funcional y estructura y nivel salarial. Con ello no se quiere afirmar que en los convenios analizados no se contengan cláusulas sobre las otras condiciones laborales, lo que no se encuentra es que las mismas se deriven del cambio en materia de clasificación profesional.

MINISTERIO DE EMPLEO



## **Capítulo I**

# **EL MARCO LEGAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SU EVOLUCIÓN**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El trabajo libre y por cuenta ajena, característico de la sociedad industrial y cuya regulación motivó la aparición del Derecho del Trabajo, se distinguió desde sus orígenes por dos rasgos definidores: la división del trabajo y la concentración de los trabajadores en fábricas.

Es clásica la defensa de la división del trabajo realizada por Adam Smith en *La riqueza de las Naciones*: «El mayor adelanto en la capacidad productiva del trabajo, y la parte mayor de la aptitud, destreza y discernimiento con que es dirigido o aplicado en todas partes —escribía en 1776— parecen haber sido consecuencia de la división del mismo». Esa división producía, como añadía más adelante la misma obra, el aumento de la destreza de los operarios, el ahorro de tiempo en el trabajo y la invención de gran número de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo; todo ello, en conjunto, generaba una mayor productividad.

Ciertamente, no fue Adam Smith el descubridor de la división del trabajo, que parece tan antigua como la humanidad misma; sin necesidad de acudir a antecedentes más remotos, los testimonios de Homero y Platón son bien significativos de la implantación de ese principio en las épocas a que se refieren sus obras; bien entendido que la división del trabajo en sentido moderno —esto es, la conectada al maquinismo— es uno de los factores que acompañan a la primera revolución industrial.

La importancia de la división del trabajo en el nacimiento del mundo contemporáneo es indudable; con razón, Durkheim la considera nada menos que «la fuente de la civilización» en su gran libro sobre *La división del trabajo social*; con postura, por cierto, contraria a la de Marx, para quien la división del trabajo «desfigura al obrero y lo convierte en una especie de monstruo», viniendo a ser «el asesinato del pueblo».

Lo cierto es que la división del trabajo ha inspirado y sigue inspirando al mundo de la producción, y ello tanto en los países de economía de mercado como en los que aún quedan de economía de dirección central.

Nuestro propósito es el de abordar la división del trabajo desde el punto de vista jurídico; para ser más exactos, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, y atendiendo a una institución clave: la clasificación profesional. En concreto, la presente investigación colectiva se centra en la evolución del sistema de clasificación profesional y su adaptación en la negociación colectiva desde un sistema de categorías a uno basado en grupos profesionales, así como sus posibles repercusiones.

Por lo pronto, en este capítulo introductorio hemos de ocuparnos del marco legal dentro del que se ha desarrollado la clasificación profesional en España, desde sus inicios a los desenvolvimientos actuales.

## II. LA DIVISIÓN DEL TRABAJO POR ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

Las primeras leyes laborales se hacen eco de la división del trabajo refiriéndose en unos casos a diversos tipos de actividades productivas, en otros, a distintos grupos de trabajadores, y en unos terceros a ambas cosas. Así, la que se tiene por primera ley laboral española —la de 24 de julio de 1873— atiende a varias actividades productivas al fijar su ámbito, referido a las condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas, con la finalidad de proteger, como dice distinguiendo los géneros y anticipando una moda lingüística de nuestros días, a «obreros y obreras» (art. 5). Años más tarde, la importante Ley de 30 de enero de 1900, sobre accidentes del trabajo, se refiere a las «industrias o trabajos que dan lugar á responsabilidad del patrono» —fábricas, ta-

lleres, minas, construcción de edificios, faenas agrícolas, etc. etc.—. La Ley de 13 de marzo de 1900 y el RD de 25 de enero de 1908, sobre trabajo de mujeres y menores, clasifican por su parte a las industrias a efectos de «seguridad y policía de los talleres». Clasificaciones en razón de la actividad productiva se encuentran también en numerosas normas posteriores, promulgadas durante la Dictadura de Primo de Rivera y la II República: así, en el RD Ley de 8 de junio de 1925 y en su Reglamento de 1926, sobre descanso dominical, se relacionan los distintos sectores a los que alcanza su regulación; lo mismo ocurre con el RD Ley de 26 de noviembre de 1926, sobre Organización Corporativa Nacional, con la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931, con el Texto Refundido de la Ley de Accidentes del Trabajo en la Industria de 1932 y su Reglamento de 1933, y con la legislación de Jurados Mixtos (Ley de 1931 y Texto Refundido de 1935). Un ejemplo de clasificación prolija de «grupos de industrias» lo tenemos, dando un salto en el tiempo, en el Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, norma que sigue vigente en lo que se refiere a los menores.

A esa misma idea de clasificación por actividades productivas obedecen también y por definición las normas de carácter sectorial: las Bases de Trabajo acordadas por los Comités Paritarios y los Jurados Mixtos del primer tercio del siglo XX, y, tras la Guerra Civil, las Reglamentaciones de Trabajo y luego las Ordenanzas laborales y los Convenios Colectivos Sindicales, y, por supuesto, la negociación colectiva de nuestros días.

### III. LA DIVISIÓN DEL TRABAJO POR FUNCIONES O TAREAS: ANTECEDENTES

#### 1. El género «trabajador» y sus especies

Junto a esas clasificaciones por ramas o sectores de actividad, las normas laborales se vienen ocupando, desde el primer momento, de clasificar a los trabajadores en razón de las funciones o tareas que desempeñan dentro de cada sector productivo.

Una incipiente clasificación profesional aparece ya en nuestros códigos de Derecho privado; y así, la encontramos, dentro del sector mercantil, en los Códigos de Comercio de 1829 y 1885, que nos hablan

de factores, gerentes de establecimientos, mancebos y dependientes; por su parte, el Código Civil de 1889 se refiere a criados domésticos, criados de labranza, menestrales y artesanos, a los que engloba con la rúbrica general y técnicamente muy adecuada de «trabajadores asalariados». Todas esas categorías de empleados están hoy incluidas, como es sabido, en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La primera legislación laboral se centra en la protección de los trabajadores manuales, esto es, los «obreros» u «operarios» sin más especificaciones (ejemplo de ello, la citada Ley de 24 de julio de 1873). Con concepto más sociológico que jurídico, se habla en otras normas de «clases obreras» en plural (RD de 5 de diciembre de 1883, regulador de la Comisión de Reformas Sociales), de «clase obrera» en singular (Reglamento del Instituto de Reformas Sociales de 1903) o, más ampliamente, de «clases trabajadoras» (Estatutos provisionales del INP, de 1908). Obreros en sentido estricto —esto es, trabajadores manuales— eran los destinatarios de la Ley de 3 de marzo de 1904, sobre Descanso Dominical, referida al «trabajo material por cuenta ajena» (y, curiosamente, a ciertos trabajos por cuenta propia); normas posteriores como el RD Ley sobre Descanso Dominical, de 8 de junio de 1925, o el RD Ley de 26 de julio de 1926, regulador del trabajo a domicilio, tenían asimismo por destinatarios genéricamente a los obreros.

Largas relaciones de trabajos u oficios se encuentran en la prolija regulación del RD de 19 de agosto de 1904, sobre excepciones a la aplicación de la Ley de Descanso Dominical del mismo año, y en la de la RO de 15 de enero de 1920, sobre excepciones a la aplicación de la Ley de Jornada Máxima. También las normas sectoriales contenían relaciones de categorías profesionales; por ejemplo, el Real Decreto de 10 de octubre de 1919, que aprobaba el Reglamento del trabajo a bordo en los buques de carga y descarga— distinguía las posiciones de capitán, oficiales y personal de cubierta y de máquinas.

En otras ocasiones, la singularidad del trabajador daba lugar, más que a una categoría laboral propiamente dicha, a una modalidad *sui generis* de contrato; tal ocurría con la figura del aprendiz; como decía la Ley de 17 de julio de 1911, también tal contrato debía expresar el concreto «oficio o industria» que le sirviera de objeto.

El ámbito personal del naciente Derecho del Trabajo no tardó en trascender el estricto círculo constituido por los obreros para extenderse a otros tipos de trabajadores. Así, aunque la Ley de Accidentes del Trabajo de 1900 se dirigía a la protección de dichos obreros u operarios, insistiendo en que el suyo era un «trabajo manual...por cuenta ajena», el Reglamento de la Ley, aprobado el mismo año, incluía ya a los «dependientes de comercio». La misma situación se daba con relación a otras normas laborales; por ejemplo, mientras que el RD de 11 de marzo de 1919, sobre Retiro Obrero, se dirigía a la protección de los «obreros», su Reglamento de 1921 afectaba también a los «empleados». Igual ocurría con la Ley de Tribunales Industriales de 1908, cuyo ámbito comprendía tanto a «obreros» como a «dependientes de comercio», y, años más tarde, con el Código del Trabajo de 1926, que ofrecía un concepto amplio de «obrero», dentro del que quedaban incluidos, entre otros, el «personal de oficinas» de las fábricas y los dependientes, mancebos y viajantes de comercio. Un propósito conceptual universalista lo ofrecía el famoso art. 1º de la Constitución de 1931, cuando definía a España como «una República democrática de trabajadores de toda clase»; fórmula más ideológica y política que jurídica, debida al diputado Araquistáin, que, por cierto, obtuvo críticas desde la derecha y desde la izquierda. La propia Constitución hacía uso más adelante de la terminología tradicional, aludiendo a «obremos» (art. 46), y también a «campesinos» (art. 47).

La importante y técnicamente relevante LCT de 1931, inspirada en el Proyecto Potthoff, de la República Alemana de Weimar, concretaba la genérica formulación de «trabajadores de toda clase», aludiendo a diversos grupos de ellos: obreros y operarios, aprendices, domésticos, empleados, trabajadores intelectuales, etc.

## **2. Determinación del objeto del contrato de trabajo y clasificación profesional**

La determinación del trabajo al que se compromete el trabajador es, obviamente, elemento esencial del objeto de su contrato<sup>1</sup>. La clasi-

---

<sup>1</sup> Por todos, M. ALONSO OLEA: Prólogo al libro de A. VINUESA ALADRO: *La clasificación profesional*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1978, pág. 9: «El contrato tiene que determinar la clase o especie de trabajo que el trabajador debe ejecutar y el empresario remunerar...»; añadiendo que «la clase de trabajo que contractualmente se debe tiene ló-

ficación profesional concreta y específica este objeto, limitando consiguientemente el ámbito del poder directivo del empresario.

Así lo supieron advertir algunas tempranas disposiciones gubernativas precursoras de nuestra legislación social. Tal ocurría con el Bando del Capitán General de Barcelona de 9 de junio de 1854, que disponía que en cada contrato o «cartilla» debe hacerse constar la «clase de trabajo» del operario (punto 10º) y que la «libreta» de los operarios debe incluir la mención del «oficio contratado» (punto 11º). Análogamente, una Real Orden de 8 de julio de 1902, sobre contratos de trabajo en las obras públicas, facultaba a los obreros para solicitar un «volante» en el que debía constar el «servicio que preste ú oficio que ejerza». Las Bases para la modificación del régimen del Código Civil sobre arrendamientos de obras y servicios, publicadas por otra Real Orden, ésta de 9 de noviembre de 1902, disponían por su parte que «El contrato de trabajo se clasificará para su regulación por la naturaleza de los servicios que hayan de prestarse...», tales como los de domésticos, dependientes y empleados de comercio, transportistas, etc.

De la trascendencia de la mención del servicio pactado en el contrato de trabajo —indispensable para que el objeto del pacto sea cierto y determinado, como exige el Código Civil—, se hicieron eco los autores de los sucesivos, y fallidos, proyectos de Ley de Contrato de Trabajo elaborados en nuestro país a lo largo del primer cuarto del siglo XX. En este sentido, ya el proyecto de Azcárate (1904) consideraba como primera condición del contrato «la determinación, tan precisa como sea posible, en cada caso, del servicio contratado». Consecuencia de esa determinación era el reconocimiento del derecho del trabajador a rescindir el contrato como reacción frente a la «exigencia del patrono de trabajo distinto del pactado». Las mismas reglas se repetían en los proyectos de los Ministros de la Gobernación Dávila (1906), La Cierva (1908), Merino (1910), Sánchez Guerra (1914) y Ruiz Jiménez (1916). El elaborado proyecto de Burgos Mazo (1919) contemplaba la obligatoriedad de una «cartilla, certificado de aptitud o título profesional para el obrero», que correspondía expedir al sindicato y, en su defecto, al maestro, patrono o alcalde; documentos que implicaban

---

gicamente que corresponderse (...) con las aptitudes, habilidades y conocimientos en cuya posesión se halla el trabajador...».

la clasificación profesional del trabajador puesto que su contenido debía hacer referencia, lógicamente, a la función laboral convenida. Este proyecto distinguía además varias «especies» de contratos de trabajo: el «contrato individual» para la industria, el «contrato de empleo» para trabajadores intelectuales, más una serie de pactos relativos a distintos sectores de la producción (servicios navieros, agrícolas, mineros, domésticos, etc.). Finalmente, el anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo elaborado por el INP (1922), basado en la doble fórmula acuñada por Azcárate y repetida en los sucesivos proyectos, establecía que el contrato debía referirse a «la clase o clases de trabajo objeto del contrato», e insistía en que la exigencia al trabajador de un trabajo distinto del pactado le facultaba para rescindir el contrato.

La determinación de la «naturaleza del empleo» tenía otras funciones, además de la obvia de fijar el objeto del contrato; así, era considerada por el RD de 8 de marzo de 1929 (Texto Refundido sobre la Organización Corporativa Nacional) como factor a ponderar en el caso de despido sin causa del obrero, a efectos de determinar la base de cálculo del importe de la correspondiente indemnización; importe que oscilaba entre 15 días y tres meses de jornal (cantidad esta última que fue duplicada por el texto refundido de la Ley de Jurados Mixtos de 1935).

La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 disponía asimismo que el contenido del pacto laboral había de incluir «la clase o clases de trabajo objeto del contrato» (art. 20.1<sup>a</sup>), fórmula que repitió literalmente la LCT de 1944 (art. 16.1<sup>o</sup>). En consecuencia, en ambas leyes constituía, como venían anticipando los frustrados proyectos aludidos, causa justa de rescisión del contrato por voluntad del trabajador el «exigirle el patrono trabajo distinto del pactado» (art. 89.7<sup>a</sup> LCT 1931; art. 78.c LCT 1944, con alguna variación).

El importante art. 76 de la Ley de 1931 situaba la fuente de la «clase y extensión» del trabajo contratado en las normas colectivas sectoriales (Bases, acuerdos y pactos, y otras «disposiciones»), aplicando supletoriamente los «usos de la explotación o industria en el lugar». Por su parte, el art. 77 contemplaba una movilidad funcional («mayor trabajo u otro del acordado») de carácter excepcional («pasajeramente y por necesidades urgentes») e indemnizado («atribuido con verdadera equidad y a condición de que le sea indemnizado»).

Las Bases de Trabajo de los años 20 del siglo pasado, elaboradas por los singulares organismos jurídico-públicos que fueron los Comités paritarios, se ocuparon de la clasificación profesional no atendiendo directamente a ella sino a su significado instrumental, como soporte de la asignación de salarios<sup>2</sup>. Mayor trascendencia reconocieron a la figura las Bases de Trabajo acordadas por los Jurados Mixtos de la II República, que relacionaban categorías profesionales, por lo general dando por supuesto su contenido funcional, y sin dejar de seguir utilizándolas como instrumento de fijación de salarios. El sistema clasificatorio de las Bases había de influir decisivamente en el de las Reglamentaciones y Ordenanzas y en el de los Convenios Colectivos de la época de Franco, normas que multiplicaron las relaciones de categorías profesionales, especificando extraordinariamente su contenido.

Tras la Guerra Civil, la Ley de Reglamentaciones de 1942, al regular la nueva norma estatal de la Reglamentación de Trabajo, que desplazaba tanto a los convenios colectivos como a las bases de los organismos paritarios, encomendaba a dichas Reglamentaciones la «clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas» (art. 11). Cuando se refería a la figura del Reglamento de Régimen Interior de la empresa, la Ley disponía que éste había de incluir entre sus normas las relativas a la «clasificación del personal» (art. 16), disposición en la que insistía años después el Decreto 20/1961, regulador de los citados Reglamentos de Régimen Interior. En concreto, el art. 4 de este Decreto establecía que el empresario debía oír al Jurado de Empresa, con carácter previo a la fijación en el Reglamento de Empresa del «régimen de retribuciones que han de corresponder a las diferentes categorías profesionales o a los diversos puestos de trabajo». La Orden de 6 de febrero de 1961, que se dictó en desarrollo del citado Decreto 20/1961, procedió a especificar los contenidos que había de incorporar el Reglamento de Empresa; a los efectos que aquí interesan, la «clasificación» de los trabajadores, la «graduación de los trabajadores en la Empresa», el «régimen de retribuciones que han de corresponder

---

<sup>2</sup> A. AGUINAGA TELLERÍA: «La clasificación profesional en nuestro Derecho del Trabajo», Cuadernos de Política Social, núm. 11, 1951, pág. 50. En la doctrina reciente, M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ: *Las estructuras profesionales. Mito y realidad en los sistemas de clasificación profesional*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, págs. 35 y 36.

a las diferentes categorías profesionales», y los «censos laborales» según la «clasificación profesional». La categoría profesional tenía así la virtualidad de fijar el objeto del contrato en el doble aspecto básico de éste: precisando el contenido y los límites de la prestación laboral y determinando la contraprestación salarial correspondiente.

Un par de muestras de dos épocas diferentes, entre una infinidad de posibles ejemplos, de la forma en que la clasificación profesional era regulada en las Reglamentaciones (luego Ordenanzas) lo ofrecen la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería (aprobada por Orden ministerial de 12 de julio de 1946) y la Ordenanza de la Industria Textil (Orden de 21 de septiembre de 1965).

La Reglamentación de la Industria de la Panadería dedicaba el capítulo III («Del personal») al tema que nos ocupa. Tras indicar, con cláusula de estilo repetida en las normas sectoriales de entonces y también en las de hoy, que las clasificaciones consignadas en la Reglamentación eran «meramente enunciativas», se enumeraban cuatro «grupos» clásicos (Técnicos, Administrativos, Obreros y Servicios complementarios), cuya composición se especificaba y definía. Así, tomando como ejemplo el grupo de «Servicios complementarios», se incluían en él las categorías de mayordomos, vendedores en despachos, transportadores de pan a despachos, repartidores a domicilio y mujeres de limpieza. Tomando a su vez como ejemplo una de estas categorías, el mayordomo se definía como «el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice».

En cuanto al segundo ejemplo, la Ordenanza de la Industria Textil, su capítulo III se dedicaba a la «Clasificación y calificación profesional» en las distintas industrias textiles: algodonera, yutera, del cáñamo, de la confección, etc. Tras incluir la habitual indicación de que las clasificaciones incluidas en la Ordenanza eran «meramente enunciativas» y los cometidos descritos para cada categoría «meramente informativos», la Ordenanza enumeraba seis «grupos generales» (Directivos, Técnicos, Obreros, Administrativos, Mercantiles y Subalternos), que eran objeto de las respectivas definiciones, de carácter muy general; así, se decía (art. 82) que «son obreros los

hombres o mujeres que, a las órdenes del personal directivo o técnico realizan los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendados». La Orden de 28 de julio de 1966 completaba el sistema de clasificación de la citada Ordenanza mediante la aprobación del «Nomenclator de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la industria Textil», en el que se relacionaban y definían con mayor concreción las categorías profesionales, que iban desde la de Director técnico a la de Barrendero. Muestra de esas definiciones es la que se daba a la categoría del Torcedor: «Es el oficial que cuida directamente de la máquina durante el proceso de torsión, anuda los hilos que se rompen y carga la máquina, sacando las mudadas».

La preocupación de la LCT de 1944 por la clasificación profesional se manifestó en diversos lugares: el art. 16.1ª configuraba, según ya dijimos, como elemento obligatorio del contenido del contrato de trabajo, la mención de «la clase o clases de trabajo objeto del contrato»; el art. 64 disponía que «el trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, la Reglamentación de Trabajo, el contrato, y en su defecto los usos y costumbres», de modo que sólo debía realizar un trabajo distinto por razones pasajeras y urgentes, y mediando la debida indemnización; el art. 78.c) consideraba causa de extinción voluntaria del contrato por el trabajador el hecho de «exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la ley»; el art. 119.1º imponía al empresario la obligación de entregar al trabajador a domicilio un documento consignando, entre otros datos, «la clase y cantidad de trabajo» pactado; el art. 145.b), en fin, determinaba que el contrato de aprendizaje debía mencionar «el oficio o industria» que constituyera su objeto.

La tendencia marcada en los años 40 por la Ley de Reglamentaciones y la Ley de Contrato de Trabajo quedó confirmada con la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 1958, que disponía que los convenios debían regular, entre otras cuestiones, los «criterios de clasificación profesional». Con un nuevo ejemplo, el III Convenio Colectivo de SEAT (Res. DGOT de 21 febrero 1964) configuraba cuatro grupos profesionales (Técnicos, Administrativos, Obreros y Subalternos), dentro de los que incluía las correspondientes categorías profesionales. Por cierto, el art. 22 de dicho Convenio proclamaba el objetivo de «simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa», a cuyo efecto presentaba «una clasificación por grupos»;

sin embargo, ese intento de simplificación quedaba neutralizado al mantenerse la figura tradicional de la categoría profesional, pues operaba «sin perjuicio de la atribución a cada uno de los productores de la categoría profesional que le corresponda según la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica».

Coincidiendo con el reconocimiento de la negociación colectiva, en la década de los años 60 del siglo XX proliferan los ensayos de clasificación profesional más afinada, basada en los criterios de la organización científica del trabajo y la *job evaluation*, que empezaron a aplicarse en algunas grandes empresas.

El sistema de clasificación profesional consagrado en España por las Reglamentaciones y luego por los Convenios Colectivos Sindicales se basaba indudablemente en la enumeración y descripción detallada de largas relaciones de categorías profesionales. El gran número de categorías y la prolijidad con que se definían las funciones correspondientes a cada categoría determinaban que tanto la prestación laboral como el poder directivo del empresario se hallaran delimitados con considerable rigidez<sup>3</sup>. No obstante, no puede ignorarse que también esas normas sectoriales reconocieron en todo momento la más amplia figura del «grupo profesional», que hoy ha desbancado legalmente a la de la «categoría profesional». Ciertamente, en aquellos momentos, el grupo coexistía con la categoría, aunque su función era muy distinta de la absolutamente protagonista que hoy tiene en el ET. En realidad, ya las Bases de Trabajo, en particular las de la II República, se hacían eco de la existencia de tales grupos, reiterando la existencia de los de técnicos, administrativos, obreros y subalternos. Del mismo modo, dichas Bases se anticipaban a regular instituciones que perduran en nuestros días, como la autorización de la realización de trabajos superiores o inferiores a los pactados, aunque tal realización sólo se permitiera en ocasiones excepcionales y por el tiempo indispensable. La movilidad funcional, ascendente o descendente, no era ignorada aunque se encontraba rigurosamente reducida a esos supuestos de excepción. La aceptación de los grupos junto a las categorías es patente, dando un salto histórico, en el Nomenclator de 1974, que traza un

---

<sup>3</sup> Como señalaba F. ALEMÁN PÁEZ: *El encuadramiento profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pág. 76, «al concretarse en exceso los contenidos funcionales se reduce el margen de maniobrabilidad dentro del cual se canaliza el poder directivo del empresario».

cuadro de grupos profesionales más completo que el hasta entonces habitual: directivos, técnicos superiores y medios, empleados superiores y medios, empleados, maestros y capataces, profesionales de oficio, personal semicalificado y no calificado<sup>4</sup>.

#### IV. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

##### 1. La Ley 8/1980, de 10 de mayo, Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores venía dedicando, desde su texto inicial aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, gran atención a la clasificación profesional por categorías, aunque desde el primer momento siguiera colocando a su lado la figura del grupo profesional, ahora obediente a una concepción flexible de las relaciones laborales en la que ocupa un lugar destacado la «flexibilidad interna» basada en la movilidad funcional. El art. 16.4 del ET disponía en su primera versión, refiriéndose al acto de atribución de una categoría profesional:

*La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.*

Tal fórmula comprendía tanto el *sistema de clasificación* en su generalidad, cuya fijación se encomendaba a las normas convencionales y, subsidiariamente, a las reglamentarias, como el *acto concreto de clasificación* de cada trabajador, que se atribuía al acuerdo o pacto individual entre éste y el empresario. Este acto de clasificación se producía (y se sigue produciendo) normalmente en el momento contractual, aunque también era (y sigue siendo) posible un ulterior acto de reclasificación, vinculado o no a un cambio en el sistema de clasificación profesional (sobre dichos actos de «reclasificación» derivados de cambios llevados a cabo por la negociación colectiva, *vid.*, en la jurisprudencia reciente, SSTS de 11 y 26 diciembre 2013, y 3 marzo 2014).

---

<sup>4</sup> A. VINUESA ALADRO: *La clasificación profesional*, cit., págs. 55 y 56.

Por otra parte, el originario art. 23 ET regulaba los que denominaba «trabajos de superior e inferior categoría» (figura de larga tradición como ya hemos visto) en estos términos:

*Uno. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.*

*Dos. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.*

*Tres. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.*

*Cuatro. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.*

A continuación, el art. 24 ET se ocupaba del régimen de los ascensos en los términos que siguen, en los que, como se puede apreciar, la institución del ascenso pivotaba también sobre la noción de categoría profesional:

*Uno. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo.*

*Dos. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.*

La norma transcrita atendía en su primer apartado, sin dejar de remitirse a la negociación colectiva, a la doble dimensión del ascenso: condiciones o méritos del trabajador e interés organizativo del empresario. El segundo apartado incluía una obvia invocación al principio de igualdad por razón de sexo.

Por último, el art. 39 ET introducía el concepto de «grupo profesional» (ya utilizado, como vimos, en las Reglamentaciones de Trabajo, aunque éstas partían de un concepto muy genérico del grupo; v.g.: art. 7 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería, OM 12 julio 1946, distinguiendo entre Técnicos, Administrativos, Obreros y Servicios complementarios). El grupo coexistía en el ET con la categoría profesional, como marco obligado de la movilidad funcional; además, el legislador procedía a definirlo, sin demasiada precisión por lo demás, aunque era evidente que estaba pensando en un concepto de grupo diferente del que venían utilizando las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo<sup>5</sup>; un grupo nuevo que, frente a la desmedida amplitud de sus antecedentes, se definía por la existencia de una afinidad unitaria:

*La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.*

El ET se hacía así eco de las corrientes doctrinales que venían denunciando la «desmesurada parcelación de las funciones» y la «proliferación no justificable» de categorías profesionales, y que proponían la «reducción del número de categorías» con la doble finalidad de flexibilizar la gestión empresarial y defender la profesionalidad de los trabajadores<sup>6</sup>. La negociación colectiva posterior a la promulgación del ET discurrió en consecuencia en el sentido de disminuir el número de categorías profesionales y de potenciar la figura del grupo: «La

<sup>5</sup> En este sentido, A. VINUESA ALADRO, en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (Dir. E. Borrajo), EDERSA, Madrid, tomo IV, 1983, pág. 316; F. ALEMÁN PÁEZ: *El encuadramiento profesional*, cit., págs. 144 y ss.

<sup>6</sup> F. PÉREZ-ESPINOSA: «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AA.VV.: *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los Profesores Bayón Chacón y Del Peso Calvo*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid, 1980, págs. 176 a 181. Sobre la tendencia a la reducción del número de categorías y a la ampliación de su contenido, M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ: *Las estructuras profesionales. Mito y realidad en los sistemas de clasificación profesional*, cit., pág. 158.

clasificación no se articula tanto sobre el binomio categoría-puesto de trabajo, sino en torno al binomio grupo-función», «con lo cual se pasa de descripciones casuísticas y exhaustivas a descripciones más abstractas y genéricas mucho más acomodables al dinamismo organizativo»<sup>7</sup>.

Mientras que el ET propiciaba la movilidad dentro del grupo profesional, la movilidad fuera de éste sólo era posible, en la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores, a través del procedimiento de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, de tramitación más exigente.

La negociación colectiva llevada a cabo tras la promulgación del ET fue, de acuerdo con las previsiones de éste, haciendo más elásticas y amplias las categorías profesionales y reduciendo su número, al tiempo que daba más relevancia a los grupos profesionales, a la equivalencia de categorías y a la polivalencia funcional, y liberalizaba el recurso a la movilidad funcional. Sin embargo, la lenta incorporación por la negociación colectiva de grupos basados en la nueva concepción del ET no impidió que continuaran configurándose en los convenios grupos de cuño tradicional y que, a la postre, los grupos siguieran integrándose, abierta o subrepticamente, de categorías profesionales.

## **2. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica el ET**

La extensa reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dio nueva redacción al art. 16 ET; al art. 22, que pasó a rubricarse como «Sistema de clasificación profesional»; al art. 23, que pasó a rubricarse «Promoción y formación profesional en el trabajo», incorporando sustancialmente el contenido del anterior art. 22; al art. 24 y al art. 39 ET.

La Ley 11/1994 se propuso, en efecto, una profunda reforma de nuestro sistema de relaciones laborales, que, lógicamente, también alcanzaba a la concepción de la clasificación profesional. Ya en su E. de M. anunciaba la Ley su intención de superar «los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores» y de alcanzar «una

---

<sup>7</sup> F. ALEMÁN PÁEZ: *El encuadramiento profesional*, cit., pág. 85.

mayor facilidad» para adaptar la prestación laboral a las necesidades de la empresa». En efecto, el sistema de clasificación por categorías profesionales sumamente pormenorizadas restaba flexibilidad a la gestión del trabajo en la empresa y dificultaba el ejercicio del poder directivo del empresario.

La labor flexibilizadora de la reforma de 1994 consistió básicamente en potenciar, junto a la institución tradicional de la «categoría profesional», la más amplia del «grupo profesional», que como hemos dicho ya estaba presente en la redacción inicial del art. 39 ET, contando con múltiples antecedentes. Este último concepto se incluyó en la redacción dada por la reforma al art. 16, que pasó a disponer que:

*Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.*

La nueva redacción mantenía la sustancia del originario art. 16.4 ET, en cuanto que la fuente de la clasificación profesional individual seguía siendo, lógicamente, el pacto entre empresario y trabajador. El texto reformado incluía, sin embargo, varias novedades: por una parte, se distinguía entre el contenido de la prestación laboral y su consecuencia, la asignación («equiparación» decía el precepto) al trabajador de una «categoría, grupo profesional o nivel retributivo»; por otra, se prescindía de la referencia subsidiaria a las «normas reglamentarias laborales», en congruencia con el avanzado proceso de sustitución en que se encontraban las Ordenanzas de Trabajo; y, finalmente, se regulaba la polivalencia funcional, de nuevo con la triple referencia a categorías, grupos y niveles, polivalencia que daba lugar a la adscripción del trabajador de acuerdo con las funciones «prevalentes» (noción ésta ambigua y que planteó dudas sobre si la función prevalente era la de rango superior o la más prolongada en el tiempo).

La modificación del art. 22 ET por la Ley 11/1994 supuso que se pasara de un contenido (la formación y promoción en el trabajo) a otro bien distinto (el sistema de clasificación profesional).

El nuevo art. 22 ET pasó a tener la siguiente redacción:

- 1. Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.*
- 2. Se entenderá por grupo profesional el 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.*
- 3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.*
- 4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.*

El apartado 1 complementaba al art. 16 en el sentido de que mientras este último regulaba el instrumento jurídico de asignación individual de categoría, grupo o nivel retributivo (tal instrumento es el acuerdo, también individual, entre empresario y trabajador), el art. 22.1 ET regulaba el instrumento de fijación del sistema colectivo por el que se rigen los citados acuerdos individuales. Tal fijación compete a la negociación colectiva: a los convenios colectivos y, en su defecto, a los acuerdos entre empresario y representación de los trabajadores.

El apartado 2, confirmando el protagonismo que la reforma de 1994 otorgaba a la figura del «grupo profesional», procedía a definirlo, y en tal sentido dejaba constancia de la relación entre grupo y categorías profesionales: éstas serían, al modo tradicional, partes o especies del superior género formado por el grupo, de manera que un grupo incluiría «diversas categorías». No obstante, la redacción del citado apartado 2 dejaba abierta la posibilidad alternativa de grupos profesionales no integrados por categorías sino por «aptitudes», «titulaciones», «funciones o especialidades profesionales»; fórmula que habría de ser, con algún retoque, como pronto veremos, la elegida de modo exclusivo en la reforma laboral de 2012.

El apartado 3 se ocupaba de definir el concepto de «categoría profesional equivalente». Para entender la inclusión de esta figura en el precepto era necesario trasladarse al art. 39.1, que permitía la movilidad funcional «entre categorías profesionales equivalentes» en los

casos en que no hubiera grupos profesionales dentro de los cuales pudiera producirse la citada movilidad. La noción de equivalencia era la previsible: una categoría se consideraba equivalente a otra cuando el trabajador pudiera realizar ambas, a lo sumo con la ayuda de un proceso simple de formación o adaptación. El concepto de categoría equivalente iluminaba también la significación que el grupo profesional tenía en el ET, a diferencia de lo que ocurría en el régimen de las Reglamentaciones, en el sentido de que el grupo se integraba necesariamente de categorías similares o equivalentes.

En fin, el apartado 4 del art. 22 ET invocaba el principio de igualdad por razón de sexo en materia de definición de categorías y grupos profesionales; una manifestación —como la que el art. 24 ET venía estableciendo desde su texto inicial en materia de ascensos (art. 24 ET)— del principio de igualdad y no discriminación reconocido en el art. 17 ET y en el art. 14 CE.

La reforma de 1994 afectó también al art. 23 del ET, dedicado inicialmente a regular los trabajos de superior e inferior categoría —materia de la que pasó a ocuparse el nuevo art. 39, dedicado desde un principio a la movilidad funcional—. El art. 23 reformado pasó a regular la promoción y formación en el trabajo.

El art. 24 ET, regulador de los ascensos, experimentó también un significativo cambio con la reforma de 1994, que suprimió las referencias a la «categoría profesional» incluidas en los dos apartados de la redacción originaria del precepto, quedando éste formulado así:

*1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.*

*2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.*

En fin, el art. 39 ET, regulador de la movilidad funcional, fue también objeto de sensibles cambios, cuyo sentido explicaba la E. de M. de la Ley 11/1994, dentro del objetivo común que alcanzaba también a la modificación de los arts. 16 y 22: se trataba de dar «una definición más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la pres-

tación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades».

En realidad, el originario art. 39 ET prescindía ya, como vimos, de toda referencia a las categorías profesionales, para centrarse exclusivamente en el concepto de grupo profesional. Fue, por el contrario y paradójicamente, la reforma de 1994 la que introdujo reiteradas referencias a la noción de «categorías equivalentes», ampliando notablemente la inicialmente breve redacción del art. 39, que quedó estructurado en cinco apartados:

1. *La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.*
2. *La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.*
3. *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*
4. *Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos*

*aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.*

*Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.*

*5. 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.*

El nuevo art. 39 mantenía la referencia, como marco dentro del que debía producirse la movilidad funcional, al grupo profesional, pero añadía un supuesto supletorio: si no existiera grupo profesional, se atendería, como punto de referencia de la movilidad de funciones, a las «categorías profesionales equivalentes» (concepto al que aludían los apartados 1, 2 y 4 del artículo).

La gran novedad de la reforma de 1994 fue, sin embargo, la inclusión de una modalidad de movilidad funcional que no contemplaba el texto originario del ET; si éste se refería exclusivamente a la movilidad dentro del grupo profesional, de modo que la movilidad fuera del grupo había de discurrir por el procedimiento de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (siempre que se debiera a razones técnicas, organizativas o productivas), la Ley 11/1994 permitió también, fijando unas condiciones objetivas y temporales, la movilidad fuera del grupo (o más allá de las categorías profesionales equivalentes). Por otra parte, el artículo se ocupaba de la regulación de las funciones de superior e inferior categoría (apartados 3 y 4), materia que inicialmente correspondía al art. 23 ET. Finalmente, el apartado 5 del nuevo artículo se refería —con regulación que permanece— a los supuestos de movilidad funcional que excedían de lo previsto en los precedentes apartados del precepto. La remisión de este apartado al régimen de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo coincidía (y sigue coincidiendo) con la previsión del art. 41.1.f) ET, que considera como un supuesto de tales modificaciones las que afecten a las «funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley».

### 3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 4 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del ET

El RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el nuevo texto refundido del ET, incidió a su vez sobre la regulación introducida en la reforma de 1994. En primer lugar, modificó el contenido del art. 16, que volvió, con algunos cambios, a la redacción originaria de 1980, si bien omitiendo la referencia a la clasificación profesional que contenía su apartado 4. El precepto, pues, volvía a ocuparse del registro público de los contratos de trabajo y de la prohibición de las agencias de colocación (aunque sólo de las lucrativas, frente a la interdicción absoluta contenida en el texto del ET de 1980).

El citado RD Legislativo 1/1995 añadió un apartado 5 al art. 22, regulador del sistema de clasificación profesional, del siguiente tenor:

*Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.*

*Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.*

El precepto mantenía la dualidad tradicional «contenido de la prestación — clasificación profesional», y completaba la fórmula del art. 22 redactado por Ley 11/1994 (referido al sistema de clasificación profesional fijado en la negociación colectiva) con la referencia a la adscripción individual de cada trabajador a una categoría, grupo o nivel retributivo; referencia que tenía su antecedente en el originario art. 16.4 ET.

Las reformas de 1994 y 1995 incidieron lógicamente sobre la negociación colectiva. Muestra de ello, entre otras muchas posibles, es el Acuerdo Marco sobre Clasificación Profesional en el Sector de la Industria Siderometalúrgica (Resol. DGT de 5 de febrero de 1996), que sustituía el viejo sistema de categorías profesionales por otro basado en el nuevo art. 22 ET y centrado en las figuras de las divisiones

funcionales y los grupos profesionales. La Declaración Previa de dicho Acuerdo Marco afirmaba que «este nuevo sistema supone una modificación sustancial del hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales», y que la finalidad de dicho sistema era «alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector».

#### **4. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujo, a través de su Disposición Adicional 11<sup>a</sup>, cambios en los arts. 22.4 y 24.2 ET, destinados a reforzar la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.

El art. 22.4 ET pasó a decir:

*La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.*

Este doble aspecto de la discriminación —el explícito y el soterrado— ha sido aplicado, antes y después de esta reforma, por la jurisprudencia (por todas, SSTC 145/1991, de 1 julio, y 58/1994, de 28 febrero, y SSTS de 23 enero 2001 y 19 abril 2011).

Por otra parte, la Ley 35/2010 procedió a reelaborar el apartado 2 del art. 24 ET, dándole su redacción actual (con el levísimo cambio introducido por la refundición de 2015, que enseguida veremos), subrayando la importancia de las medidas de «acción positiva» frente a la discriminación de la mujer:

*2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta [la refundición de 2015 dice: «tanto directa como indirecta»] entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.*

## **5. La reforma de 2012, el Texto Refundido de 2015 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**

Tras la profunda reforma del ET llevada a cabo por el RDL 3/2012, tramitado luego como Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los preceptos que se ocupan de la clasificación profesional siguen siendo los arts. 22, 24 y 39 ET. Propósito de la reforma en esta materia es, como enuncia su Preámbulo, «fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa», a cuyo fin aborda varias modificaciones, la primera de ellas consistente en que «el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz».

De acuerdo con ese propósito, el art. 22 («Sistema de clasificación profesional») queda, por lo pronto, despojado de las anteriores referencias a las categorías profesionales, al tiempo que se reordena su contenido en los siguientes términos:

- 1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, 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.*
- 2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*
- 3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres [la refundición llevada a cabo por el RDLeg 2/2015, de 23 octubre, prefiere la fórmula «discriminación tanto directa como indirecta...», etc.].*
- 4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de*

*más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.*

Como puede advertirse, el nuevo artículo, además de suprimir las varias referencias a las categorías profesionales y referirse exclusivamente a los grupos profesionales, precisa el alcance del concepto de «prevalente» en materia de polivalencia funcional (apartado 5 añadido en la refundición de 1995): en caso de que se realicen tareas correspondientes a más de un grupo, se considerarán prevalentes no aquellas funciones que posean mayor entidad o relevancia sino las que se realicen durante más tiempo.

La reforma de 2012 ha afectado también al art. 39 ET («Movilidad funcional») en su ordenación y en algunos concretos extremos. El nuevo y vigente texto del artículo dice así:

*1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.*

*2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo 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 ésta a los representantes de los trabajadores.*

*En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.*

*3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la*

*retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida [la refundición llevada a cabo por el RDLeg 2/2015 da esta redacción: «No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida»] o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.*

*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.*

Los cambios introducidos por la reforma de 2012 en el precepto consisten sobre todo y una vez más en que, en concordancia con el objetivo proclamado ya en su preámbulo, la Ley 3/2012 prescinde lisa y llanamente de la referencia supletoria a las «categorías profesionales equivalentes», reiteradamente presente en el texto reformado en 1994 (y todavía presente en alguna norma reciente, v.g., art. 26.4 LJS). Con ello se consuma la sustitución legal de las categorías profesionales por los grupos profesionales.

Paralelamente a la reforma legal de 2012, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014) recomendaba a los convenios colectivos «promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales». Al tiempo, el citado Acuerdo promovía la movilidad funcional como «mecanismo de flexibilidad interna» así como la polivalencia funcional. Coincidiendo también con la reforma de 2012, el Acuerdo declaraba expresamente que «no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional» (Cap. I.2.A). El Cap. II.3 del Acuerdo proponía a la negociación colectiva, entre otros objetivos, definir criterios y prioridades en cuanto a «las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras».

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015-2017) prosigue, en su Cap. IV.1, apostando por la clasificación profesional basada en grupos profesionales, aunque reconociendo paladinamente la subsistencia, pese a los propósitos del legislador, de las viejas categorías profesionales; repitiendo en sustancia lo que ya decía el II Acuerdo, este III Acuerdo dispone que los convenios colectivos

deben establecer «los procedimientos de adaptación de *para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales*». Por lo demás, el III Acuerdo sigue supeditando la movilidad funcional a la pertenencia al grupo y, en su caso, al respeto de las titulaciones; alude a la encomienda de funciones distintas de las del grupo y a sus consecuencias retributivas; y concluye con una referencia a la polivalencia funcional, todo ello reiterando en sustancia lo que ya establece el ET al respecto.

El reconocimiento en los citados Acuerdos de la pervivencia de las categorías profesionales es una muestra de que el propósito legislativo de erradicar esta figura no se ha cumplido. En qué medida los convenios guardan o dejan de guardar fidelidad a estas pautas es una de las cuestiones que se ocupa de investigar el presente estudio.

## V. UN EJEMPLO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ACTUAL: EL ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal (Res. de la DGE de 22 abril 2013, BOE de 10 mayo) contiene un Capítulo III, dedicado, según enuncia su rúbrica, a la «Clasificación profesional».

Dicho Capítulo, cuyo análisis puede servir de ejemplo del actual tratamiento de la clasificación profesional en la negociación colectiva, se construye sobre la figura del grupo profesional, y se propone, de acuerdo con el vigente art. 22 ET, la sustitución de los sistemas basados en las categorías profesionales. A tal efecto, diseña unas «Divisiones Funcionales» y unos «Grupos Profesionales», que se configuran de acuerdo con las tareas y funciones desempeñadas. Las tradicionales definiciones de categorías profesionales desaparecen, pues, y son sustituidas por la enumeración ejemplificativa de las tareas o funciones propias de cada Grupo Profesional. Sin embargo, como luego veremos, no deja de llamar la atención el hecho de que a la hora de definir los concretos contenidos de los Grupos Profesionales, el Acuerdo no ve más alternativa que recurrir a la figura de las categorías profesionales; como dice el art. 10.6 del Acuerdo «[l]as categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales», y «a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos».

Las Divisiones Funcionales constituyen en el diseño del Acuerdo unidades organizativas más amplias que los grupos, ciertamente no contempladas en el ET, y son tres: la de Técnicos, la de Empleados y la de Operarios (rúbricas que tradicionalmente se han venido utilizando para denominar a los grandes y clásicos grupos profesionales). Los Técnicos comprenden «el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad». Los Empleados incluyen «el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas». En fin, los Operarios integran «el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación». Hemos dicho que las Divisiones Funcionales son más amplias que los Grupos Profesionales; y efectivamente, Técnicos, Empleados y Operarios se distribuyen a lo largo de más de un Grupo Profesional. Así, existen Técnicos en los Grupos 1, 2 y 3; Empleados en los Grupos 3, 4, 5, 6 y 7; y Operarios en los Grupos 4, 5, 6 y 7.

El Acuerdo establece que la clasificación profesional debe efectuarse atendiendo fundamentalmente a los criterios objetivos que se fijan para la pertenencia al Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Por otra parte, dispone el Acuerdo que han de tenerse en cuenta en la clasificación profesional factores como los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad exigidos por el puesto de trabajo.

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal enumera hasta siete Grupos Profesionales, que explica refiriéndose, de modo orientativo, a «categorías profesionales» que, como se ve, siguen considerándose puntos de referencia que se resisten a ser eliminados.

El Grupo Profesional 1 (Técnicos) incluye a los Analistas de sistemas (con titulación superior), Arquitectos, Directores de áreas y servicios, Ingenieros y Licenciados. El Grupo Profesional 2 (Técnicos) incluye a Titulados superiores de entrada, Proyectistas, A.T.S. y/o D.U.E., Arquitectos técnicos (Aparejadores), Ingenieros técnicos (Peritos) y Graduados sociales y/o Diplomados en Relaciones Laborales. El Grupo profesional 3 abarca categorías correspondientes a las tres Divisiones Funcionales (Técnicos, Empleados y Operarios), a saber, como Técnicos, los Analistas programadores, Delineantes proyectistas, Dibujantes proyectistas y Jefes de Áreas y Servicios; como Empleados, los Jefes de Áreas y Servicios, y como Operarios los Jefe de taller y Maestros industriales. El Grupo profesional 4 se integra por categorías correspondientes a dos Divisiones: Empleados: Delineantes de 1ª, Técnicos administrativos, de laboratorio y de organización, y Operarios: Encargados y Profesionales de oficios especiales. El Grupo profesional 5 abarca dos Divisiones: Empleados (Delineante de 2ª, Oficiales administrativos de 1ª y 2ª y Comerciales) y Operarios (Chóferes de camión, Coordinadores de grupo, Profesionales de oficio de 1ª y 2ª, Profesionales siderúrgicos de 1ª y 2ª y Personal de diques y buques). El Grupo profesional 6 incluye un conjunto de Empleados (Almaceneros, Auxiliares en general, Dependientes, Operadores de ordenador y Telefonistas) y otro de Operarios (Chóferes de turismo, Conductores de máquinas, Especialistas, Profesionales de oficio de 3ª Profesionales siderúrgicos de 3ª). En fin, el Grupo profesional 7 comprende, siempre a título orientativo, las Divisiones de Empleados (Ordenanzas y Porteros) y Operarios (Peones, y aprendices de 16 y 17 años y mayores de 18 años (1º, 2º y 3º años).

Cada Grupo se estructura de acuerdo con unos «Criterios generales», una «Formación» y unas «Tareas», que, sumados, configuran en detalle el perfil de la prestación laboral que corresponde a los trabajadores del Grupo.

Bastará con referirnos a uno solo de esos Grupos —el 7º y último: Empleados (Ordenanzas y Porteros) y Operarios (Peones, y aprendices de 16 y 17 años y mayores de 18 años)— para conocer el alcance de esas descripciones contenidas en el Acuerdo.

Como «Criterios generales» definidores de dicho Grupo se dice que están incluidos en él «aquellos trabajadores/as que realicen tareas

que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación».

La «Formación» correspondiente a los trabajadores del citado Grupo es la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o el Certificado de Escolaridad o equivalente.

En cuanto a las «Tareas» a realizar por los trabajadores incluidos en el Grupo, el Acuerdo se cuida de puntualizar que las que relaciona lo son a título de ejemplo meramente enunciativo, incluyendo, con fórmula muy abierta, todas aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las que enumera. Éstas son: tareas manuales; operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos; tareas de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples; tareas de suministro de materiales en el proceso productivo; tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia; tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo; tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos; tareas de ayuda en máquinas-vehículos; tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal dicta también reglas para su «adaptación negociada» (art. 11) e implantación (art. 12) en los ámbitos inferiores al estatal. Las posibles discrepancias en la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, podrán ser sometidas por las partes a la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal.

El análisis de este Acuerdo coincide plenamente con los Acuerdos II y III para el Empleo y la Negociación Colectiva, mostrando la resistencia de la negociación colectiva a eliminar las categorías profesionales. La práctica de la negociación colectiva dista, en efecto, de haber acogido de modo decidido y unánime la concepción legal culminada con la reforma de 2012. Por una parte, y como enseña la

presente investigación, hay convenios que omiten toda referencia a la clasificación profesional o que se remiten, como cláusula de estilo, a la negociación de ámbito superior o a los acuerdos interprofesionales. Otros convenios siguen apegados, aun incorporando la estructuración en grupos genéricos (que no se suelen definir), a la figura tradicional de las categorías profesionales (que sí se siguen definiendo), sea con este nombre o con otros aparentemente más innovadores, pero que no pasan de actualizar la terminología, como los de «áreas funcionales», «subgrupos», «puestos de trabajo» o «niveles».

## VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL

Además de su obvia incidencia sobre la determinación de la prestación debida por el trabajador, la clasificación profesional tiene una evidente traducción salarial, como demuestra la historia de nuestras Bases y Reglamentaciones de Trabajo y de nuestros convenios colectivos, éstos antes y después de la Constitución de 1978. No pocos convenios se ocupan de la clasificación profesional, a veces exclusivamente, como instrumento para elaborar las tablas salariales.

La clasificación profesional tenía también —y sigue teniendo— una importante proyección en materia de Seguridad Social. Tomando como ejemplo relevante a la Ley de la Seguridad Social de 1966, el art. 73 de ésta fijaba las bases de cotización del Régimen General en unas tarifas establecidas «de acuerdo con las categorías profesionales». Estas categorías eran las de ingenieros y licenciados, jefes administrativos y de taller, auxiliares administrativos, peones, aprendices y pinches (Decreto 2342/1967, de 21 de septiembre).

En la actualidad, la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, fija, para el año 2016, las bases mínimas y máximas de cotización al Régimen General por contingencias comunes correspondientes a cada «grupo de cotización» referido todavía (en discordancia con el ET) a «categorías profesionales»: Grupo 1) Ingenieros y Licenciados y personal de alta dirección; Grupo 2) Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados; Grupo 3) Jefes Administrativos y de Taller; Grupo 4) Ayudantes no Titulados; Grupo 5) Oficiales Administrativos; Grupo 6) Subalternos; Grupo 7) Auxiliares Administrativos; Grupo 8) Oficiales de primera y segunda; Grupo 9) Oficiales de tercera y Especialistas; Grupo 10) Peones; y Grupo 11) Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.

## VII. CONFLICTOS EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Una notable singularidad del sistema de clasificación profesional propio de la Ley de Reglamentaciones y de la LCT de 1944 fue la configuración de un procedimiento administrativo especial para la solución de los conflictos planteados en la materia. Este procedimiento, regulado en una Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945 (ratificada por el Decreto de 3 de abril de 1971), era resuelto por los Delegados de Trabajo, con posible recurso ante la Dirección General de Trabajo, y con ulterior acceso a la jurisdicción contencioso-administrativa. El Decreto de 18 de julio de 1947, de Jurados de Empresa, encomendó a estos órganos la facultad de informar y desempeñar funciones conciliadoras en los conflictos sobre clasificación profesional. El art. 58 del Reglamento de Jurados de Empresa (Decreto de 11 de septiembre de 1953) llamaba al resultado de esa competencia «dictamen»; de no prosperar la función conciliadora, se abría la fase de la decisión administrativa. La competencia administrativa se reducía a resolver el litigio sobre asignación de categoría profesional, sin entrar en sus consecuencias retributivas, de las que conocía la Magistratura de Trabajo.

La referida competencia de la Administración para dirimir los conflictos en materia de clasificación profesional pasó, por obra de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, a la Jurisdicción social, en cuyo ámbito permanece. En efecto, la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 26/2011) incluye entre los procesos laborales especiales («modalidades procesales» en la terminología legal) el que tiene por objeto la «reclamación de categoría o grupo profesional» (la Ley, como se ve, no se desprende aún del concepto de «categoría profesional», relegado por el ET)<sup>8</sup>. El art. 137 de la Ley regula el proceso, conservando dos trámites del viejo procedimiento administrativo: el informe de los representantes de los trabajadores y el informe de la Inspección de Trabajo. El citado artículo dice así:

1. *La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal sobre las funciones superiores alegadas y la*

---

<sup>8</sup> Vid. J. M. GALIANA MORENO, en A. MONTROYA MELGAR *et al.*: *Curso de Procedimiento Laboral*, 9ª ed, Tecnos, Madrid, 2012, págs. 240 y ss.

*correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación aplicable. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.*

*2. En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados, en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor, y deberá emitirse en el plazo de quince días.*

*3. A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación.*

## **Capítulo II**

### **LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES**

#### **I. EL ÁMBITO ESTATAL EN LA REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El ámbito estatal de la negociación colectiva si bien no supone un porcentaje significativo desde la perspectiva del número de convenios firmados, por cuanto suponen el 2,3 por 100 del total de convenios<sup>1</sup> sí que cobra especial importancia, por un lado, desde la perspectiva del número de trabajadores cuyas relaciones de trabajo se encuentran sujetas a convenios estatales, de suerte que el 37,3 por 100 del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva lo son por aplicación de un convenio estatal. Importancia que ha venido creciéndole forma ininterrumpida y sin grandes variaciones de un año a otro, en la serie histórica registrada desde el 2005 hasta el 2014.

Por otro lado, las normas que atribuyen a la negociación colectiva el establecimiento del sistema de clasificación profesional son, en principio, neutrales en cuanto no favorecen un ámbito de negociación determinado. Dice el art. 22.1 ET que «mediante la negociación colectiva o, en su defecto, 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». Ni atribuye ni excluye de esta función reguladora a ningún convenio colectivo de ninguna unidad de negociación. La situación es bien distinta de lo

---

<sup>1</sup> *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2014*, CES, Madrid, 2015, pp. 363 y 364.

que sucede con otras materias en las que la ley llama exclusivamente a convenios colectivos de determinados niveles. Valga como ejemplo el art. 15.1 a) y b) ET en el que sólo el convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, el sectorial de ámbito inferior es apto para ampliar la duración máxima legal de los contratos temporales para obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción.

No obstante la ley contiene dos menciones específicas a la clasificación profesional dentro de las reglas sobre articulación de la negociación colectiva. Una en el art. 84.2.d) ET al referirse a la «adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores» como una de las materias en las que el convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto de convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior. Otra en el art. 84.4 ET al señalar la «clasificación profesional» como materia no negociable en convenio autonómico que afecte a otro de ámbito estatal. Posteriormente se hará referencia a la virtualidad ordenadora de estos preceptos.

La ya referida neutralidad del art. 22 ET unida a lo dispuesto en los arts. 83.2 y 84.2.d) y 4 ET puede ser aprovechada por acuerdos y convenios estatales para fijar una cierta reserva estatal sobre la materia de clasificación profesional, recordando, obviamente, el carácter indisponible de la prioridad aplicativa del convenio de empresa [art. 84.2.d) y último párrafo ET]. Los ejemplos no faltan. Entre ellos se encuentran:

- a) El V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 15.3.2012) cuyo art. 12 sobre «articulación de la negociación colectiva» dice que «en aquellas materias en que así se establezca expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva», citando entre «las materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal» la «clasificación profesional, grupos y áreas funcionales».
- b) El Acuerdo Estatal del Sector del Metal (acuerdo de modificación BOE 22.2.2012) que entre las «materias de competencia

exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación» incluye la «clasificación profesional» (art. 3).

- c) El V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (BOE 21.5.2015) sitúa la clasificación profesional entre las materias «reservadas al ámbito sectorial estatal, que no pueden ser negociadas en ámbitos distintos» (art. 10.7) salvo «que expresamente la Comisión negociadora del Acuerdo establezca lo contrario, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores» (art. 10.3).
- d) El XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 19.8.2015) que en relación con los convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al general dispone que «la articulación negocial en la Industria Química no contempla Convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al Convenio General de rama de actividad, pero para las unidades negociadoras que existiesen en dicho ámbito, el Convenio General será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 y en relación con el ya mencionado 83.2 del Estatuto de los Trabajadores: [...] e) Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional. [...]».
- e) El Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE 11.8.2015) conforme al cual «son materia de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.4 ET» (art. 1.2).

Lo anterior revela la importancia que puede cobrar el ámbito estatal de la negociación colectiva a la hora de configurar el sistema de clasificación profesional en unidades de negociación territorialmente inferiores.

En el periodo objeto del estudio se han analizado treinta y cuatro convenios colectivos estatales, de los cuales veinticuatro no ofrecen variación alguna si los comparamos con sus convenios precedentes, lo que constituye el 70.6% del total de convenios estatales analizados, mientras que sólo diez ofrecen alguna variación respecto a sus precedentes, lo que supone el 29.4% del total.

De estos diez convenios, tres de ellos ofrecen una mera trasposición, mientras que siete de ellos ofrecen algún modificación de interés, bien porque se produce desde un sistema de clasificación de categorías a uno de grupos —tres convenios de los siete— o bien porque dicha variación se produce desde un sistema de grupos ya previsto en el convenio precedente —cuatro convenio de los siete—. Aunque realmente sólo dos de ellos llevan a cabo una verdadera adaptación del sistema de clasificación desde uno basado en categorías a otro basado en grupos profesionales, y en uno de ellos, la adaptación ya estaba planteada por los negociadores en el convenio precedente. Por lo tanto, en el ámbito estatal, solamente respecto de uno de los convenios podría decirse que la adaptación puede ser debida a las modificaciones legales del sistema de clasificación profesional.

Las variaciones observadas en esos diez convenios colectivos no han supuesto en todos ellos modificaciones en sus previsiones en materia de movilidad funcional. En dos de ellos porque no se contiene referencia alguna a la movilidad funcional<sup>2</sup>, en tres de ellos no se observa ninguna modificación<sup>3</sup> y sólo en cuatro hay alguna adaptación<sup>4</sup>, mientras que uno referencia la movilidad al grupo profesional por tratarse del primer convenio firmado en su unidad negociada<sup>5</sup>. Por otro lado, no se observa que ninguno de estos convenios contenga alguna regla especial en materia salarial dirigida a contemplar los efectos retributivos del cambio operado en materia de clasificación profesional.

En el ámbito estatal de la negociación colectiva, a la vista de los convenios analizados, la configuración del sistema de clasificación ya venía articulándose a través de los grupos profesionales con anterioridad a la reforma del 2012 puesto que todos utilizaban el parámetro de los grupos profesionales.

No obstante, se ha de indicar que casi un tercio de los convenios estatales analizados encubren un sistema de clasificación basado en

---

<sup>2</sup> CC Industria de turrónes y mazapanes (BOE 01.04.2014) y CC Autoescuelas (BOE 09.10.2013).

<sup>3</sup> CC Centros de educación universitaria e investigación (BOE 21.07.2012), CC Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13.05.2014) y CC Industria fotográfica (BOE 19.12.2013).

<sup>4</sup> CC Empresas de seguridad (BOE 12.01.2015), CC Agencias de viajes (BOE 22.08.2013), CC Colegios mayores universitarios (BOE 26.10.2012) y CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013).

<sup>5</sup> CC Limpieza de edificios y locales (BOE 23.05.2013).

las categorías profesionales por cuanto la utilización de los grupos es meramente nominativa, concretamente esto se observa en once de los convenios (es decir, el 32.4% del total); mientras que en el resto —veintitrés convenios que suponen el 67,6%— sí se configura un sistema de clasificación basado en grupos donde o bien se definen éstos sucintamente —trece convenios, que representan el 38.2%— o bien se definen mediante factores de clasificación y/o áreas funcionales —diez convenios, que suponen el 29.4%—.

Ahora bien, como veremos en cada uno de los apartados siguientes, incluso en algunos convenios que definen los grupos y/o los factores de clasificación y las áreas funcionales, se observa que siguen utilizando las categorías profesionales, al contener una enumeración de las mismas e, incluso, en alguno de ellos, proceder a su definición. El hecho del mantenimiento de las categorías profesionales y/o su definición puede ser un elemento distorsionador en la configuración efectiva del sistema de clasificación a través de grupos profesionales o bien puede ser un elemento indicador de que, en determinados ámbitos funcionales, no es posible la desaparición de las categorías a la hora de configurarlo. De los veintitrés convenios estatales que utilizan el grupo, catorce de ellos (lo que representa el 60.9%), siguen utilizando las categorías profesionales (once convenios) e incluso las definen (tres convenios).

La existencia de convenios colectivos que aparentemente configuran un sistema de clasificación basado en grupos profesionales pero que en la realidad articulan una clasificación sobre categorías profesional, tiene su explicación, válida para cualquiera que sea el ámbito territorial del convenio —estatal, autonómico, provincial—, en el hecho de que en el sistema de clasificación profesional anterior al Estatuto de los Trabajadores las categorías profesionales quedaban agregadas o sistematizadas en «grupos profesionales». Son los antiguos grupos de técnicos, administrativos, obreros y subalternos actualizados en el Nomenclator de 1974: directivos, técnicos superiores y medios, empleados superiores y medios, empleados, maestros y capacitados, profesionales de oficio, personal semicalificado y no calificado<sup>6</sup>. Pese a que se use la expresión «grupo profesional» se trata de un sistema de clasificación profesional mediante categorías profesionales y en este sentido este apartado bien podría fusionarse con el anterior. Los

---

<sup>6</sup> En este mismo estudio, ver Capítulo Primero, apartado III.2.

antiguos grupos profesionales son meros agregadores de categorías profesionales entre las que falta la necesaria homogeneidad que hace del grupo profesional definido según el vigente art. 22.2 ET la unidad de clasificación y movilidad funcional.

La reforma laboral de 1994 potenció el uso del grupo profesional como criterio de clasificación profesional. Como ya ha señalado en el estudio preliminar de este mismo trabajo «dejaba constancia de la relación entre grupo y categorías profesionales: éstas serían, al modo tradicional, partes o especies del superior género formado por el grupo», al tiempo que el concepto de «categoría equivalente iluminaba también la significación que el grupo profesional tenía en el ET, a diferencia de lo que ocurría en el régimen de las Reglamentaciones, en el sentido de que el grupo se integraba necesariamente de categorías similares o equivalentes.» La reforma de 2012 establece el grupo profesional como unidad de referencia de la clasificación profesional. Por tanto poco tiene que ver los antiguos grupos profesionales con los nuevos.

Sin embargo el tránsito de los antiguos a los nuevos grupos profesionales no ha terminado de plasmarse en los convenios colectivos, como lo demuestra el mantenimiento de convenios colectivos que usan esa terminología tradicional en la que el grupo no responde a la finalidad perseguida por el legislador al ser un mero aglutinador de categorías profesionales, que son el verdadero parámetro constructor del sistema de clasificación en dichos convenios colectivos. Y que en el ámbito estatal alcanza al 32,4% de los convenios analizados.

La reiterada llamada a este cambio que se efectúa en los diversos acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva así lo muestra. El *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* (BOE 6.6.1997)<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Apartado IV. 3º Estructura profesional. Se trataría de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: Autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Asimismo, podrán establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos, y si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Se producirá, en su caso, la movilidad funcional dentro del grupo, con el límite de la idoneidad anteriormente referida, y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación. Trabajadores y empresarios podrán

ya decía que «se trataría de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad». El posterior *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002*<sup>8</sup> (BOE 17.1.2002) reconoció que «aunque son numerosos los convenios que ya establecen su clasificación en grupos profesionales, conviene seguir avanzando en la generalización de las estructuras profesionales mediante grupos». La idoneidad de la clasificación profesional mediante grupos profesionales continuó siendo enfatizada por los acuerdos interconfederales de 2003<sup>9</sup>, 2005<sup>10</sup> y 2007<sup>11</sup>, este último con expresiva mención de los nuevos criterios de clasificación:

*La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.*

*Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecúe en cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. (cap. V.3).*

Los posteriores *Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva* de 2010<sup>12</sup>, 2012<sup>13</sup> y 2015<sup>14</sup> siguen dejando constancia del no total cumplimiento de las previsiones estatutarias. Este último continúa ordenando a los convenios colectivos «establecer sistemas de

---

utilizar los instrumentos de Formación Continua previstos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El Convenio Colectivo sectorial deberá precisar el procedimiento a seguir, para que en el nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales.

Podrán constituirse Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional».

<sup>8</sup> Capítulo II.3.

<sup>9</sup> BOE 24.2.2003.

<sup>10</sup> BOE 16.3.2005.

<sup>11</sup> BOE 24.2.2007.

<sup>12</sup> BOE 22.2.2010.

<sup>13</sup> BOE 6.2.2012.

<sup>14</sup> BOE 20.6.2015.

clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, fijando los procedimientos de adaptación para el caso de que la clasificación siga siendo en categorías profesionales».

En todos estos acuerdos interconfederales sobre negociación colectiva pueden encontrarse varios elementos comunes ausentes de la configuración de los antiguos grupos profesionales:

- a) La valoración positiva del paso del sistema de categorías al de grupos profesionales.
- b) La fijación de algunos criterios sobre los que formar el grupo profesional. A los factores de autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad y complejidad se unen como referentes orientadores los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.
- c) La división del grupo profesional en unidades menores como «áreas funcionales» o «divisiones funcionales».
- d) La existencia de procedimientos de adaptación del viejo al nuevo sistema: «entre los sistemas tradicionales y los nuevos» o entre categorías y grupos profesionales.

A diferencia, como veremos, de lo que sucede en los ámbitos autonómico y provincial, no se encuentran en el ámbito estatal convenios que en los que la referencia a la clasificación profesional venga recogida en las tablas salariales, bien al establecerse los niveles retributivos atendiendo a categorías o grupos profesionales o bien porque en las mismas se contenga el sistema de clasificación propiamente dicho junto a las tablas salariales. Tampoco se encuentran convenios en los que el sistema de clasificación se base abiertamente en categorías profesionales, sin la inclusión nominativa de los antiguos grupos profesionales.

## II. CONVENIOS COLECTIVOS QUE UTILIZAN LOS ANTIGUOS GRUPOS PROFESIONALES PERO LA CATEGORÍA PROFESIONAL ES EL PARÁMETRO BÁSICO

Retomando lo ya dicho debe quedar claro que no siempre que en un convenio colectivo se encuentre la expresión «grupo profesional» estaremos ante un sistema de clasificación profesional fijado de acuer-

do con el articulado actual del artículo 22.2 ET. Más aún puede ser que, pese al uso de la denominación, nos encontremos con regímenes de clasificación profesional, basados claramente en categorías profesionales, a los que precisamente el art. 22 ET querría sustituir.

En este apartado, por tanto, se agrupan aquellos convenios que utilizando el grupo profesional realmente están estableciendo un sistema de clasificación basado en categorías profesionales. Se trata de once convenios estatales que representan el 32.4% de la muestra analizada. Ver apartado A.I del Anexo.

Encontramos utilizando una terminología tradicional, convenios donde se utilizan los grupos profesionales que aglutinan una serie de categorías que se definen con mayor o menor precisión y en los que los grupos van desde tres hasta siete<sup>15</sup>.

Por poner un ejemplo, cuyo patrón siguen el resto de convenios, el Convenio de harinas panificables y sémolas (BOE 15.07.2015) establece, en su artículo 38, un sistema basado en cuatro grupos. En el grupo de Técnicos se incluyen a los Jefes Técnicos Molineros, Maestros Molineros y Técnicos de Laboratorio (art. 39)<sup>16</sup>. El grupo de Personal Administrativo está constituido por Jefes de Oficina, Jefes de Contabilidad, Oficiales Administrativos, Auxiliares

---

<sup>15</sup> El sistema de clasificación se basa en tres grupos en el CC Sala de fiestas, baile y discotecas (BOE 18.05.2012), el CC Entrega domiciliaria (BOE 28.06.2013) y el CC Centro de enseñanzas peluquería y estética, enseñanzas musicales (BOE 01.10.2013). Cuatro son los grupos que se recogen en el CC Harinas panificables y sémolas (BOE 15.07.2015) y el CC Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17.08.2013); mientras que cinco son los grupos que se establecen en el CC Acuicultura marina nacional (BOE 01.07.2013), el CC Autoescuelas (BOE 09.10.2013) y el CC Mataderos de aves y conejos (BOE 28.03.2014). Finalmente siete son los grupos que se prevén en el CC Empresas de seguridad (BOE 12.01.2015), el CC Industria de turrónes y mazapanes (BOE 01.04.2014) y el CC Industria textil y confección (BOE 24.05.2014).

<sup>16</sup> El Jefe Técnico Molinero es el que, poseyendo la titulación necesaria, dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamiento de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas. El Maestro Molinero es el que, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elementales conocimientos de análisis de trigos y harinas y, como mínimo, específicamente, de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye el de Jefe Técnico Molinero. Y el Técnico de Laboratorio. Es el que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza en la Empresa funciones propias de dicho título

Administrativos, Auxiliares de Laboratorio, Viajantes, Vendedores y Compradores (art. 41)<sup>17</sup>. El grupo de personal obrero está el cualificado integrado por las categorías de Encargado de Almacén, Segundo Molinero, Limpiero, Mecánico, Chófer, Carpintero y Electricista, y Albañil; y el no cualificado integrado por las categorías de Empacador, Auxiliar de Fábrica, Mozo de Almacén, y Aspirante de 16 o 17 años (art. 43)<sup>18</sup>. Y el grupo de personal subalterno incluye

---

<sup>17</sup> El Jefe de oficina es el empleado que, provisto de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más Secciones Administrativas, dirigiendo y distribuyendo el trabajo, así como asumiendo la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa. El Jefe de Contabilidad es el empleado que, con la titulación suficiente y con conocimientos contable-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la Empresa. El Oficial Administrativo es el empleado que, bajo la dirección del Jefe de Oficina y/o Contabilidad, realiza las siguientes funciones: cajero, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salarios, cotización de Seguros Sociales, u otras análogas a las anteriores. El Auxiliar Administrativo es empleado que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina. El Auxiliar de Laboratorio es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional. Y los Viajantes, Vendedores y Compradores son aquellos que al servicio de la Empresa a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa, en cuanto a rutas, precios, etc. Durante la estancia en la localidad en que radique la Empresa podrá realizar funciones administrativas o técnicas, asimilado a Oficial Administrativo.

<sup>18</sup> El Encargado de Almacén, se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la Fábrica y distribución de productos terminados, llevando Registros de Entradas, Salidas y control de existencias. El Segundo Molinero, sustituirá al Jefe o Maestro Molinero por ausencia o enfermedad, encargándose del engrase de máquinas y control de productos fabricados. Deberá tener los mismos conocimientos como mínimo, que el resto del personal que efectúa sus trabajos en cuerpo de Fábrica. El Limpiero es el encargado de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia; será imprescindible poseer los conocimientos necesarios sobre acondicionamiento de los trigos para conseguir una correcta transformación. El Mecánico es el operario que atiende a la reparación de la maquinaria sobre la misma, o en taller ubicado en otras dependencias de la Empresa, así como los utensilios o utillaje de fuerza motriz y reparaciones y modificaciones aconsejables para la mejor producción. El Chófer es el trabajador que, provisto del carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Ayudará a la descarga de la mercancía dentro del vehículo, fuera del recinto de la Fábrica, depositando los bultos al final del mismo, y se responsabilizará de su entrega. El Carpintero es el que, con conocimientos adecuados a su oficio, realiza los trabajos del mismo en las Empresas sujetas a este Convenio Básico. El Albañil tiene por

las categorías de Guardas o Serenos, Repasador/a de sacos y Personal de limpieza (art. 46)<sup>19</sup>.

El Convenio de entrega domiciliaria (BOE28.06.2013) establece un sistema profesional basado en tres grupos<sup>20</sup>, como también lo hacen, con una terminología adaptada a la singular actividad, el convenio de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 18.05.12)<sup>21</sup> y el convenio de centro de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 04.10.2013)<sup>22</sup>. Encontramos convenios en los que las categorías profesionales se articulan sobre cuatro grupos profesionales, como sucede con el Convenio Colectivo de empresas de enseñanzas privadas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17.08.2013)<sup>23</sup>. Mientras que estructura su sistema de clasificación profesional en cinco grupos el Convenio de mataderos de aves y conejos (BOE 28.03.2014)<sup>24</sup> y el Convenio de acuicultura marina nacional (BOE 01.07.2013), aunque

---

cometido realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en la Fábrica. El Electricista son los trabajadores que, con los adecuados conocimientos, tienen como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la Fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecuta las reparaciones más necesarias en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza y luz, como las de transporte de energía, en los casos de ampliación y reforma de las existentes. El Empacador es el encargado del empaçado, pesaje y disposición para su expedición, de todos los productos terminados. Cuidará también de la limpieza de su departamento. El Auxiliar de Fábrica es el trabajador que tiene a su cargo el piso en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas, correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías, y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario. El Mozo de Almacén tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas del Almacén, atendidas las necesidades de la Empresa y de acuerdo con la costumbre.

<sup>19</sup> El Guarda o Sereno es el que realiza funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

<sup>20</sup> Técnicos, Administrativos, Operativos (art. 13).

<sup>21</sup> Personal de espectáculos, personal de sala y personal de mantenimiento.

<sup>22</sup> Personal docente, personal de administración y personal de servicios generales (art. 10).

<sup>23</sup> Personal docente, personal de administración, personal de servicios y personal complementario titulado (art. 10).

<sup>24</sup> Técnicos, administrativos, comerciales, personal subalterno y personal obrero (art. 30).

en este no se procede a definir las categorías profesionales sino que simplemente se procede a su enumeración<sup>25</sup>.

Dentro de este apartado de convenios estatales, alguno de ellos merecen un especial comentario como el convenio de salas de fiesta, baile y discotecas (BOE 18.05.12) que siendo el primer convenio colectivo del sector que sustituye a un Acuerdo Marco de 1998 (BOE 25/09/1998), no contiene un precepto dedicado al sistema de clasificación profesional pero, al configurar el ámbito de aplicación personal, en lugar de establecer un verdadero sistema basado en grupos profesionales, contiene una relación de categorías profesionales<sup>26</sup> que se encuentran sistematizadas en grupos y se encuentran definidas en su Anexo III.

Más curiosa es la evolución de la configuración del sistema de clasificación que se observa en el convenio de la industria textil y confección (BOE 21.08.2015). Los convenios anteriores al convenio 2012-2013 (BOE 23.12.2013) se remiten en materia de clasificación al Nomenclator que establece un sistema de clasificación basado en grupos profesionales que no se definen y que integran varias categorías, que sí se definen profusamente, y que se agrupan en niveles o grupos dentro de cada grupo (BOE de 03.09.1998). Mientras que en el convenio 2012-2013, se mantenía la remisión al Nomenclator, se procedía a definir los grupos, en consonancia con el nuevo modelo legal propugnado por la reforma laboral, en base a factores, estableciendo unos criterios generales de cada uno de ellos y la formación requerida, al tiempo que se establecía una serie de pautas para la redefinición de las categorías. Pues esa adaptación que no ha tenido continuidad alguna en los convenios posteriores, por cuanto, en los convenios para los años 2014 (BOE 24.05.14) y 2015 (BOE 21.08.2015), se mantiene la remisión al Nomenclator, pero ha desaparecido la definición del sistema de grupos profesionales acorde a la nueva normativa legal sobre la materia.

Finalmente hay tres convenios en los que se aprecian variaciones en su sistema de clasificación profesional tras la entrada en vigor de la reforma laboral por cuanto se produce, aparentemente, una transi-

---

<sup>25</sup> Técnicos, administrativos, producción, servicios y mantenimiento (art. 13).

<sup>26</sup> El elenco de categorías se ha completado por el Acuerdo de 25 de septiembre de 2012 (BOE 23.05.13), que incluye dos nuevas categorías.

ción desde un modelo basado en categorías profesionales a uno basado en grupos profesionales, pero realmente lo que se produce es una mera trasposición terminológica.

En efecto, el convenio de empresas de seguridad (BOE 12.01.2015), opta en su artículo 18 por un sistema basado en grupos profesionales y dentro de estos procede a distinguir «niveles funcionales», que coinciden con lo que el convenio anterior (BOE 25.04.2013) directamente llamaba categorías profesionales. Es decir, la adaptación ha consistido en proceder a efectuar una simple sustitución terminológica. Y esa misma adaptación se produce en la regulación de la movilidad funcional, donde ésta se refiere a realización de trabajos de superior o inferior nivel.

En el sector de la industria del turrón y mazapán, el convenio para el período 2009-2010 (BOE 22.01.2009) se basaba en categorías profesionales y preveía que la comisión paritaria realizaría una nueva clasificación profesional atendiendo al grupo (art. 12). Ahora bien, tanto el convenio actual para el año 2015 (BOE 14.10.2015) como el anterior para los años 2011 a 2014 (BOE 01.04.2014) ya utilizan un sistema de clasificación de grupos profesionales, que no se definen, dentro de cada uno de ellos se incluyen distintos niveles profesionales y los niveles, a su vez, incluyen distintas categorías cuyas funciones se regulan con detalle en el convenio, por lo que, en realidad, lo que se ha producido es una mera trasposición de categorías. Lo anterior queda reforzado si nos fijamos en el Anexo del convenio para los años 2009-2010, donde se regulaba la clasificación profesional, resulta que contenía la misma regulación que el convenio actualmente en vigor, con la única diferencia que ahora ya no se dice que habrá que adaptarse al sistema de grupo sino que ya se da por hecho que el sistema de clasificación profesional es un sistema basado en el grupo profesional.

Y finalmente, el convenio de autoescuelas (BOE 09.10.2013) adapta el sistema de categorías a uno de grupos, que no se definen dado que simplemente se enumeran integrándose en ellos las categorías existentes en el convenio anterior que venían enumeradas y definidas en su Anexo I.

En ninguno de estos tres últimos convenios se observa previsión de adaptación en materia salarial y en los dos anteriormente citados tampoco se advierte referencia alguna en materia de movilidad funcional.

### III. CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR GRUPOS QUE SE DEFINEN SUCINTAMENTE

En el ámbito estatal el segundo gran bloque de convenios que se pueden sistematizar son aquellos que contienen un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales que sí son definidos de forma bastante genérica, aunque se aprecian variaciones en la forma de proceder a la misma de un convenio a otro. En este apartado se integran trece convenios estatales de la muestra analizada (véase apartado A.II del Anexo), lo que supone el 38.2% del total, constituyendo el bloque más numeroso. Veamos varios ejemplos.

El convenio de Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 29.03.2012) establece en su artículo 15.2 que

*El personal de las Cajas se clasifica en dos grupos profesionales: Grupo Profesional 1. Se integran en este Grupo Profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas. [...] Grupo Profesional 2. Se integran en este Grupo Profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.*

El convenio de Transporte público por carretera (BOE 29.03.2012), procede a la siguiente definición de los grupos:

*Grupo I: Personal Superior y Técnico. Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las caracte-*

*rísticas de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección». (art. 14)*

*Grupo II: Personal administrativo. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. (art. 15)*

*Grupo III: Personal de Movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos. (art. 16)*

*Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares. Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas. (art. 17).*

Ya se ha señalado anteriormente que incluso en este grupo de convenios se advierte que se siguen utilizando las categorías profesionales, de suerte que hasta un total de diez convenios de los trece analizados en este apartado, además de utilizar los grupos, relacionan categorías profesionales, que a su vez pueden estar simplemente enumeradas o definidas. Observamos, por tanto, un alto porcentaje de convenios estatales que siguen utilizando las categorías y, en consecuencia, deberían proceder a su adaptación a las previsiones legales.

Al primer grupo, los que solo configuran los grupos profesionales, pertenecerían el convenio de Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 29.03.2012), el convenio de Banca privada (BOE 05.05.2012) y el convenio de Sociedades cooperativas de crédito (BOE 02.08.2012).

En el segundo grupo de convenios se integrarían, dentro de los convenios que relacionan y definen las categorías, el convenio de Transporte público por carretera (BOE 29.03.2012), el convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 10.10.2012), el convenio de Industria del calzado (BOE 09.10.2014) que contempla la existencia de puestos de trabajo por remisión al No-

menclator vigente<sup>27</sup>, el convenio de Centros de educación universitaria e investigación (BOE 21.07.2012), el convenio de Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13.05.2014) que enumera lo que denomina perfiles profesionales, que no vienen a ser otra cosa que categorías, el convenio de la Industria fotográfica (BOE 19.12.2013). Dentro de este grupo, entre los convenios que sólo enumeran las categorías estarían, el convenio de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 09.10.2012) que habla de puestos de trabajo y no de categorías profesionales, aunque se corresponden con las categorías existentes en convenios precedentes; el convenio de Agencias de viajes (BOE 22.08.2013); el convenio de Limpieza de edificios y locales (BOE 23.05.2013).

Finalmente, y también dentro de este segundo grupo, algún convenio colectivo procede a definir las categorías incluidas en algunos grupos profesionales, mientras que en otros grupos sólo se contiene una mera enumeración de las mismas, como es el caso del convenio de Colegios mayores universitarios (BOE 26.10.2012)

De la muestra analizada de convenios colectivos —un total de trece—, siete de ellos no ofrecen ninguna variación respecto a sus convenios precedentes<sup>28</sup>, lo que supone el 53.8% del total, mientras los seis restantes —el 46.2% de total— si presentan, como veremos, variaciones de distinto alcance<sup>29</sup>.

De insignificante puede calificarse la variación producida en el sector de Centros de educación universitaria e investigación (BOE 21.07.2012), en el que tanto el convenio vigente como su precedente utilizan un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, dentro de los cuales hay subgrupos y dentro de ellos categorías profesionales, de suerte que la variación se encuentra en la

---

<sup>27</sup> El citado Nomenclator de valoración de puestos de trabajo es el que figura como anexo III al convenio de la industria del calzado publicado en el BOE de 29.08.2002.

<sup>28</sup> Son los convenios de Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 29.03.2012), Banca privada (BOE 05.05.2012), Sociedades cooperativas de crédito (BOE 02.08.2012), Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 09.10.2012), Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 10.10.2012), Industria del calzado (BOE 09.10.2014), Transporte público por carretera (BOE 29.03.2012).

<sup>29</sup> Son los convenios de Centros de educación universitaria e investigación (BOE 21.07.2012), Colegios mayores universitarios (BOE 26.10.2012), Agencias de viajes (BOE 22.08.2013), Limpieza de edificios y locales (BOE 23.05.2013), Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13.05.2014), Industria fotográfica (BOE 19.12.2013).

denominación y de los grupos y en la ordenación de los subgrupos<sup>30</sup>. En este convenio solo se efectúa una referencia a la movilidad funcional que opera dentro del grupo al manifestar que queda fuera de la previsión legal del artículo 39 del ET. Por lo tanto, no hay adaptación ninguna en materia de movilidad ni hay previsión alguna sobre posible incidencia en materia salarial.

Tampoco puede ser calificada de importante la variación apreciada en el convenio de la industria fotográfica (BOE 19.12.2013). En efecto, el convenio en vigor establece un sistema de clasificación basado en el grupo profesional, que se define sucintamente; y dentro de cada grupo se incluyen los puestos de trabajo que lo componen y el nivel salarial que les corresponde. Mientras que en el convenio precedente al vigente, se utilizaban los grupos, pero no se definían, estableciéndose dentro de cada grupo profesional subgrupos profesionales y dentro ellos se enumeraban y definían las categorías que lo formaban. Esas categorías son las mismas que ahora se recogen como puestos de trabajo dentro del grupo y nivel salarial. Se habla por tanto de puesto de trabajo y nivel salarial a lo que antes se denominaban subgrupos y dentro de ellos categorías. Siendo la definición de los grupos la principal novedad, se opera, por tanto, una mera trasposición de las categorías profesionales porque se hace una relación muy precisa de los puestos que componen el grupo y de las funciones asignadas a cada puesto; de suerte que en la práctica el sistema de clasificación es el mismo, salvo la definición sucinta de los grupos profesionales.

En este convenio la variación del sistema de clasificación en la regulación de la movilidad funcional no tiene ninguna incidencia; es más, se sigue hablando de movilidad en la realización de funciones de

---

<sup>30</sup> En el convenio vigente se contemplan el Grupo I: Personal docente e investigador y el Grupo II: Personal de administración y servicios. Dentro del primero se incluyen el Subgrupo I: Personal docente-investigador, el Subgrupo II: Personal investigador, el Subgrupo III: Personal de enseñanzas no oficiales y el Subgrupo IV: Profesores Eméritos, Visitantes e Invitados. Dentro del segundo se integran el Subgrupo I: Personal titulado, el Subgrupo II: Personal administrativo y el Subgrupo III: Personal de Servicios y Oficios.

En el convenio precedente también tenía dos grupos, el Grupo I: Personal docente y el Grupo II: Personal no docente. Dentro del primero, se incluían el Subgrupo 1º Facultades y Escuelas Superiores, el Subgrupo 2º Escuelas Universitarias, el Subgrupo 3º Otras enseñanzas en la Universidad y el Subgrupo 4º Otro personal docente. Dentro del segundo grupo, se contemplaban el Subgrupo 1º Personal titulado, el Subgrupo 2º Personal de investigación, el Subgrupo 3º Personal administrativo, Subgrupo 4º Personal Subalterno y el Subgrupo 5º Personal de servicios generales.

superior o inferior categorías que son los distintos puestos de trabajo que se enumeran dentro de cada grupo profesional.

Algo similar, en cuanto al alcance de la adaptación, ocurre en el sector de Colegios mayores universitarios, en el que convenio actual (BOE 26.10.2012) realiza una adaptación del sistema clasificación del convenio anterior que se basaba en categorías profesionales que se encontraban insertadas en grupos profesionales que no se definían. Adaptación que consiste en ofrecer una definición de los distintos grupos y en unificar varias categorías antiguas en alguna de las nuevas.

En materia de movilidad se observa una adaptación terminológica, por cuanto el convenio anterior se refería a la movilidad entre categorías y en el convenio actual ha desaparecido la referencia a la categoría, remitiéndose a la previsión legal. No se contiene ninguna previsión de adaptación en materia de salarial.

En el convenio de Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13.05.2014), la variación, fruto de una adaptación ya prevista en el convenio precedente derogado<sup>31</sup>, se concreta en la agrupación dentro de cada grupo profesional de lo que denomina, con terminología moderna, «perfiles profesionales» y que debe calificarse de poco importante por cuanto éstos recuerdan a las categorías profesionales. Tanto el convenio actual como el anterior utilizaban un sistema basado en grupos; pero mientras que el convenio anterior sólo definía los grupos pero no establecía perfiles profesionales, el convenio en vigor define los grupos y luego describe una serie de perfiles. Perfiles profesionales que se regulan con tanto detalle que parece que se está estableciendo en la práctica un sistema de clasificación similar al de categorías profesionales. En este convenio no se aprecia ninguna adaptación en materia de movilidad funcional ni se contiene ninguna previsión de adaptación del régimen salarial.

Solo en dos convenios colectivo se observa una verdadera transformación del sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales hacia uno basado en los grupos profesionales y, para ser más exactos, sólo en uno de ellos pudiera achacarse la referida

---

<sup>31</sup> Se ha de advertir que el convenio explica cómo se ha adaptado el sistema de clasificación profesional a los grupos profesionales; estableciendo, además, reglas especiales para los delegados sindicales en relación con la clasificación profesional.

transformación a la exigencias inmanentes al cambio legislativo operado por la reforma laboral del 2012.

En el ámbito del sector de agencias de viaje, el convenio derogado (BOE 05.10.2009), vigente para los años 2008-2011, establecía un sistema de clasificación profesional basado en dos grupos, dentro de los cuales se incluían niveles profesionales o niveles de responsabilidad, definidos sucintamente, dentro de los cuales, a su vez, se insertaban diversas categorías profesionales<sup>32</sup>. En el nuevo convenio en vigor la clasificación profesional se establece atendiendo a los criterios expresados en el artículo 22 del ET, de suerte que los grupos que se enumeran como mínimo necesario<sup>33</sup> se definen atendiendo a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación<sup>34</sup>, sin perjuicio de efectuar una labor de adscripción a cada uno

---

<sup>32</sup> El artículo 6 del convenio derogado contemplaba los siguientes grupos, niveles y categorías:

a) Grupo I. Mandos:

1. Nivel de responsabilidad 1, al que se adscribe las categorías de Jefe superior y titulado superior.

2. Nivel de responsabilidad 2, al que se adscriben las categorías de Jefe de 1ª, jefe de 2ª, titulado auxiliar, cajero con firma, analista de sistemas y analista programador.

b) Grupo II. Técnicos.

1. Nivel de responsabilidad 3 al que se adscriben: Oficial 1ª, cajero sin firma, taquimecanógrafos/as (con idiomas extranjeros), telefonista/recepcionista con dos o más idiomas extranjeros, traductor intérprete con dos o más idiomas extranjeros y dedicación exclusiva a esta función, promotor 1ª, técnico de ventas, guías de turismo y conductores de autocares y autobuses.

2. Nivel de responsabilidad 4, al que se adscriben las categorías de Oficial 2ª, taquimecanógrafos/as y telefonistas/recepcionistas con un idioma extranjero, traductores intérpretes con un idioma extranjero y dedicación exclusiva a esta función, promotor, técnico auxiliar comercial, transferista intérprete y conductores no incluidos en el nivel 3.

c) Grupo III: Auxiliares.

1. Nivel de responsabilidad 5, al que se adscriben las categorías de Auxiliares, telefonista, ordenanza, conserje, personal de limpieza, mozos, asistentes de grupos turísticos y motoristas.

2. Nivel de responsabilidad 6, al que se adscriben las categorías de Ayudantes administrativos y comerciales, asistentes, recepcionistas, guardas y personal no cualificado no incluido en los grupos anteriores.

<sup>33</sup> El convenio vigente en su artículo 7º establece que como mínimo existirán tres grupos, a saber: Grupo de técnicos/as gestores, Grupo de agentes de viajes y administración y Grupo de servicios generales.

<sup>34</sup> La definición de los grupos que se recoge en el artículo 7 del convenio vigente es la siguiente:

a) Grupo 1: Técnicos/as Gestores/as.—Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio, o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes

de estos grupos de las distintas categorías profesionales previstas en el convenio anterior. Estamos en presencia de una verdadera adaptación, lo que sucede es que recogida en el actual convenio, la misma obedece a lo ya pactado en el convenio derogado y es fruto del trabajo de las comisiones técnicas creadas vigente este último, de suerte que la adaptación no puede imputarse al cambio normativo operado en materia de clasificación en el año 2012.

En este convenio sí se observa una adaptación del régimen de la movilidad funcional dado que el anterior convenio contemplaba los trabajos de superior categoría, mientras que el convenio actual la referencia a los grupos profesionales, contemplando un supuesto particular de movilidad dentro del grupo y estableciendo la excepcionalidad de la movilidad entre grupos.

Más evidente es la adaptación operada en el sector de limpieza de edificios y locales, en el que se aprueba el primer convenio de ámbito estatal (BOE 23.05.2013) que viene a sustituir al Acuerdo marco estatal (BOE 15.09.2005). El Acuerdo marco establecía un sistema de categorías profesionales, aunque utilizaba los grupos y subgrupos como simples elementos de clasificación de aquellas<sup>35</sup>. Mientras que el con-

---

equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, tienen atribuidas funciones de gestión, organización, planificación y control que comprenden los trabajos de dirección de carácter central de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo, todas las actividades que sean realizadas por titulados/as superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación;

b) Grupo 2: Agentes de Viajes y administración.—Comprende aquellos trabajadores/as que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas, que desarrollan su actividad profesional en los ámbitos emisor, puntos de venta, receptivo, guías turísticos (con relación laboral), asistentes de guías turísticos (con relación laboral), etc. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional;

c) Grupo 3: Grupo de servicios generales: comprenden aquellos trabajadores/as que realizarán exclusivamente trabajos de servicios auxiliares en el seno de la empresa y el conjunto de sus actividades no se encuentran definidas en ninguno de los grupos anteriores.

<sup>35</sup> El artículo 35 del Acuerdo establecía las siguientes categorías profesionales:

a) Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado.

Subgrupo 1. Personal Directivo: Director. Director comercial. Director administrativo. Jefe de Personal. Jefe de Compras. Jefe de Servicios.

Subgrupo 2. Personal Técnico titulado: Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado). Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo. Titulados de Enseñanza Media Laboral, Profesional o análogo.

venio vigente estructura el sistema de clasificación profesional en cuatro grupos profesionales<sup>36</sup> que procede a configurar de forma general, insertando con finalidad enumerativa, no taxativa, en cada uno de ellos lo que denomina divisiones funcionales, que se corresponden con las categorías profesionales previstas en el Acuerdo marco.

Expongamos esta definición, como ejemplo, de trasposición y adaptación.

*Artículo 34. Definición Grupo Profesional I.*

*Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.*

---

b) Grupo II. Personal administrativo: Jefe administrativo de primera. Jefe administrativo de segunda. Cajero. Oficial de primera. Oficial de segunda. Auxiliar. Telefonista. Aspirante. Cobrador.

c) Grupo III. Personal de Mandos Intermedios: Encargado general. Supervisor o Encargado de Zona. Supervisor o Encargado de Sector. Encargado de Grupo o Edificio. Responsable de Equipo.

d) Grupo IV. Personal Subalterno: Ordenanza. Almacenero. Listero. Vigilante. Btones.

e) Grupo V. Personal Obrero: Especialista. Peón especializado. Limpiador o Limpiadora. Conductor-Limpiador.

f) Grupo VI. Personal de oficios varios: Oficial. Ayudante. Peón. Aprendiz.

<sup>36</sup> El artículo 29 dice que los Grupos Profesionales son los siguientes: a) Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio; b) Grupo II: Personal Administrativo; c) Grupo III: Mandos Intermedios; d) Grupo IV: Personal Operario.

*Artículo 35. Definición Grupo Profesional II.*

*Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.*

*Artículo 36. Definición Grupo Profesional III.*

*Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerán la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:*

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.*
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.*
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.*

*Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:*

- *Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.*
- *Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.*
- *Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.*
- *Corrección de anomalías e incidencias.*

*Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.*

#### *Artículo 37. Definición Grupo Profesional IV.*

*Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir corres-*

*pondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.*

En este convenio colectivo se establece una previsión de movilidad funcional entre grupos profesionales que reproduce parcialmente el contenido de la regulación legal prevista en el artículo 39 del ET. De todos los convenios integrados en este grupo, es el convenio del sector de limpieza de edificios y locales el único que nos permite afirmar que se opera una verdadera adaptación al marco legislativo sobre clasificación profesional al haberse dado una real y efectiva transformación del sistema de clasificación profesional.

#### IV. CONVENIOS COLECTIVOS QUE DEFINEN LOS GRUPOS Y/O ÁREAS FUNCIONALES UTILIZANDO FACTORES

Un tercer grupo de convenios colectivos estatales presentan un sistema de clasificación que podríamos calificar como más moderno, a la vez que más acorde con la previsión normativa contenida en el artículo 22 del ET, dado que en ellos la clasificación profesional, articulada en áreas funcionales y grupos profesionales, viene determinada por la operatividad de una serie de factores de clasificación. Este conjunto de convenios asciende a diez y constituyen el 29.4% de la muestra de convenios estatales. Véase apartado A.III del Anexo.

En los convenios analizados se observa que los factores de clasificación vienen enumerados y definidos<sup>37</sup>, salvo en tres de ellos, en los cuales,

---

<sup>37</sup> CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012); CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012), CC Sector de radiodifusión comer-

en uno solo se enumeran pero no se definen<sup>38</sup> y en otros dos ni siquiera se enumeran<sup>39</sup>, aunque aparecen reflejados algunos factores en la definición de los grupos profesionales que se contiene en esos tres convenios.

Expongamos el ejemplo del CC del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013), en su artículo 25.5, sólo enumera hasta seis factores de clasificación<sup>40</sup> pero no los define, aunque podemos encontrar alguno de ellos en la configuración de los distintos grupos profesionales que se efectúa mediante la exposición de una definición, la formación requeridas, puestos de trabajo incluidos y actividades y tareas a desarrollar. Siendo en la definición y en la formación donde se pueden encontrar dichos factores. Así se configuran los dos grupos de clasificación profesional:

### **Grupo 1**

**Definición:** *Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades*

---

cial sonora (BOE 07.03.2012), CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013), CC Empresas de centros de jardinería (BOE 23.09.2013), CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013), CC Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23.09.2013), CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013).

<sup>38</sup> CC del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013).

<sup>39</sup> CC Establecimientos de crédito financiero (BOE 10.10.2013) y CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013).

<sup>40</sup> Los factores que enumeran conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

**Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente, como mínimo, a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

**Puestos de trabajo:** Técnicos: Director técnico director producción otros puestos de dirección en áreas técnicas. Empleados: Director administración. Director financiero. Director comercial. Director marketing. Director RR.HH.

Otros puestos de dirección en áreas no técnicas.

**Relación de actividades y tareas:** En general las correspondientes a los integrantes del comité de dirección.

## **Grupo 2**

**Definición:** Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

**Formación:** Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado medio completado con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Puestos de trabajo:** Técnicos: Jefes/responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/PRL/medio ambiente. Facultativos de minas. Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.

*Empleados: Jefe administración. Jefe comercial. Jefe compras. Jefe personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas. Operarios. Encargado general.*

**Relación de actividades y tareas:** *Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean. Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios. Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso. Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos. Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas. Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos. Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.*

Por otro lado en el CC Establecimientos de crédito financiero (BOE 10.10.2013), no se enumeran ningún factor de clasificación pero al configurar los distintos grupos profesionales en su artículo 8º si puede apreciar la utilización de alguno de ellos. Veamos uno de los grupos establecidos:

*Grupo I: Dirección y Jefatura.*

*Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos. Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.*

*Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.*

*Los trabajadores incluidos en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.*

*Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.*

*Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.*

*Grupo II: Mandos y técnicos especializados.*

*Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.*

*Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.*

*Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar y coordinar.*

*Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.*

*Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.*

*Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomiendan tareas en procesos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieran habilidades altamente especializadas y/o procesos formativos complejos.*

*Grupo III: Técnicos y Administrativos.*

*Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al mando responsable.*

*Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.*

*Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.*

*Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.*

*Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.*

En la exposición de estos grupos se aprecia la utilización de factores como la autonomía, de suerte que para cada grupo se habla del más alto grado, de un amplio grado o de algún grado de autonomía. O el parámetro de la formación y el de la experiencia, requiriéndose para unos un conocimiento adquirido por una formación al más alto nivel y/o experiencia dilatada, para otros se exigen conocimientos no sólo teóricos obtenidos por un amplio proceso formativo y/o experiencia en el trabajo —ya no se exige que sea dilatada— y para otros se habla de poseer conocimientos adecuados sin especificar el grado de formación y/o de experiencia. O el de la iniciativa y mando, cuando a unos se les atribuye la capacidad de planificar, organizar y dirigir, a otros la capacidad de organizar y coordinar y a otros la dedicación y especialización así como la sujeción a instrucciones precisas sobre el desempeño de sus tareas. Y también los de complejidad y responsabilidad, al atribuirse a unos la asunción de objetivos globales, responsabilizándose de ellos, y transformándolos en objetivos concretos de equipo, a otros se les atribuye esos objetivos concretos y se les responsabiliza de ellos, debiendo transformarlos en tareas individuales, que son las asignadas a otros que deben responsabilizarse de su ejecución.

Los factores y las definiciones de los mismos que se manejan en la mayoría de los convenios colectivos analizados son<sup>41</sup>:

- a) *Autonomía*, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) *Formación*, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) *Iniciativa*, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

---

<sup>41</sup> CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012), CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012), CC Sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 07.03.2012) CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013), CC Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013), CC Empresas de centros de jardinería (BOE 23.09.2013), CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013), CC Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23.09.2013).

- d) *Mando*, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) *Responsabilidad*, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) *Complejidad*, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

En algún otro convenio colectivo se añaden a los anteriores otros factores como la *experiencia*<sup>42</sup> que se pueda acreditar respecto al servicio o actividad a desempeñar, que aparece recogida también dentro del factor formación; el *conocimiento*<sup>43</sup>, que realmente se configura como la suma del factor formación y del factor experiencia; la *titulación*<sup>44</sup>, la *capacidad de dirección*<sup>45</sup>, que no es otra cosa que el mando. Por lo tanto, puede afirmarse que los factores utilizados en los distintos convenios suelen ser los mismos, incluso coincidiendo en su definición sin perjuicio de alguna definición más extensa<sup>46</sup> contenida

---

<sup>42</sup> CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012)

<sup>43</sup> CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013), CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012)

<sup>44</sup> CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013), CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012), CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013), CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012).

<sup>45</sup> CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013).

<sup>46</sup> Así el CC del corcho (BOE 21.09.2012) establece la más completa definición de los factores de clasificación, a saber: «I. **Conocimientos**. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede dividirse en dos subfacetas: A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc. B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la

en algún convenio. A veces se tiene en cuenta algún otro factor y, en ocasiones, bien se agrupan factores en uno solo<sup>47</sup> o bien se utiliza una

---

habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

**II. Iniciativa/autonomía.** Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta: a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

**III. Complejidad.** Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral. c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

**IV. Responsabilidad.** Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores: a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente. b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

**V. Mando.** Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta: a) Capacidad de ordenación de tareas. b) Naturaleza del colectivo. c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando».

<sup>47</sup>El CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013) aúna en un solo factor el conocimiento y la experiencia. Tanto el CC Entidades de seguros, reaseguros y

diferente denominación para referirse alguno de ellos o aun aspecto parcial de los mismos, pero en realidad vienen a sustantivar la misma condición configuradora de los grupos profesionales.

Otro aspecto interesante a destacar, derivado de la utilización del concepto de área funcional/operativa/actividad que se introduce en la mayoría de estos convenios, es que se advierten dos formas de abordar el diseño del sistema de clasificación profesional utilizando los referidos factores. Por un lado, se observan una serie de convenios que definen una serie de áreas funcionales, dentro de las cuales se agrupan una serie de grupos profesionales<sup>48</sup>. Por otro lado, otro grupo de convenios establecen una serie de grupos profesionales, dentro de los cuales se integran varias áreas funcionales o de actividad<sup>49</sup>.

Ahora bien, al igual que sucedía en el anterior grupo de convenios, tampoco en éste se observa la desaparición de la utilización de las categorías profesionales, de suerte que en algunos de ellos, dentro de los grupos profesionales, podemos encontrar integradas varias categorías profesionales<sup>50</sup>, e incluso, en alguno, se procede a su definición<sup>51</sup>. En alguno de estos convenios, no obstante, se advier-

---

mutuas de accidente (BOE 16.07.2013) como el CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012) agrupan los factores de autonomía e iniciativa en uno solo.

<sup>48</sup> Tres áreas funcionales contemplan tanto el CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012) (personal de vuelo, personal aeronáutico de tierra, personal de formación aeronáutica y personal de servicios generales, administrativos y auxiliares) como el CC Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23.09.2013) (área de oficinas, área de producción y tiendas). Dos áreas funcionales es la opción prevista en el CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013) (área de seguros y área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo del personal de las MATEPSS) y el CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013) (área técnica y administrativa y área de operaciones).

<sup>49</sup> El CC Establecimientos de crédito financiero (BOE 10.10.2013) establece dentro de cada grupo profesional tres niveles profesionales (nivel A, nivel B y nivel C). El CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012) y el CC Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013) hablan de tres divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios) dentro de cada grupo profesional. El CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013) utiliza tres áreas funcionales (técnica, administrativa y operaria). El Sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 07.03.2012) habla de cuatros áreas (administración y gestión, contenidos, emisiones y sistemas y la comercial y marketing).

<sup>50</sup> CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012), CC Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013).

<sup>51</sup> CC Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23.09.2013) y el CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013).

te que esta enumeración de categorías profesionales es meramente enunciativa<sup>52</sup>, pudiendo integrarse en los grupos profesionales otras no recogidas expresamente. Es verdad, a diferencia de lo que se observa en el apartado anterior, que el número de convenios estatales que contienen categorías y/o las definen es menor, puesto que solo cuatro de los diez convenios integrados en este apartado recurren a la utilización de las categorías, de suerte que la pauta mayoritaria es la no utilización de las mismas cuando el sistema de clasificación se confecciona utilizando factores de clasificación en la definición de grupos profesionales y/o áreas funcionales.

Debe advertirse que nos encontramos con convenios que no utilizando las categorías y sí los grupos profesionales, proceden a una defectuosa configuración del sistema de clasificación profesional en la que subyace la existencia de las categorías profesionales. Veamos dos ejemplos.

En el CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012) se afirma, en su artículo 27, que el sistema de clasificación se basa en grupos profesionales y áreas operativas. A continuación se exponen los factores de clasificación (art. 28), las áreas operativas (art. 29) y se configuran los grupos profesionales (art. 30), de suerte que no hay referencia alguna a las categorías. Sin embargo cuando se ve la tabla que se incorpora al convenio, se puede observar que el cruce de las áreas con los grupos arroja que en cada intersección sólo exista realmente una categoría profesional o puesto de trabajo (véase el cuadro puesto a continuación). Por lo tanto, el sistema de clasificación profesional sigue pivotando sobre las categorías, puesto que dentro de cada grupo, salvo una excepción, solo se integra una categoría profesional. Sistema que contrasta con el previsto en el CC Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013), en el que la combinación entre grupos y áreas funcionales da lugar a la inserción de varias categorías en cada una de las intersecciones que se producen y que responden algo mejor a la finalidad perseguida por el precepto legal, aun cuando hay que reconocer que el mantenimiento de esas categorías supone una desviación de la intención del legislador que opta por configurar grupos en atención, entre otros parámetros, a las tareas o funciones a desarrollar.

---

<sup>52</sup> CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012).

**Sistema clasificación CC Transporte y trabajos aéreos**

A) <i>Personal de vuelo</i>	Grupo 5	Áreas grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
A.1 Tripulación técnica de vuelo (Pilotaje).	Director de área	Jefe de Sección /Supervisor	Piloto	Segundo piloto	Piloto en prácticas
A.2 Mantenimiento de línea.	Director de área	Jefe de Sección Supervisor	TMA	Auxiliar TMA Ayudante TMA	Aprendiz
A.3 Rescatadores.				Rescatador	
A.4 Operadores.				Operador	Auxiliar
A.5 Otro personal de vuelo.	Director de área			TCP Tripulante HEMS	Auxiliar
B) <i>Personal aeronáutico de tierra y asistencia al pasaje.</i>	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
B.1 Mantenimiento de talleres centrales.	Director de área	Jefe de Sección Supervisor	TMA	Auxiliar TMA Ayudante TMA	Aprendiz
B.2 Asistencia al pasaje.	Director de área	Jefe de Sección	Oficial	Auxiliar Auxiliar de Tierra	Ayudante
C) <i>Servicio generales, administrativos y auxiliares.</i>	Grupo 5	Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2	Grupo 1
C.1 Servicios generales, Administrativos y Auxiliares.	Director de área	Jefe de Sección	Oficial	Auxiliar	Ayudante

El segundo ejemplo de mala praxis en la configuración del sistema de clasificación profesional lo encontramos en el CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013) en el que también se dice, en su artículo 15, que la clasificación se realizará en dos Áreas Funcionales (Técnica y Administrativa, y Operaciones), con dos y tres Grupos Profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Y resulta que en cada una de las áreas lo que se denomina como grupo son en realidad categorías profesionales. Así se dice, en su artículo 16, que en el área técnica y administrativa, se integran los grupos (*sic*) técnico y administrativo; mientras que en el área de operaciones se integran los grupos (*sic*) de encargado general, vendedor y subalterno. Como se puede deducir, fácilmente, estamos ante categorías y no ante grupos profesionales.

Frente a esta pervivencia de las categorías profesionales se observa que en otros convenios colectivos, de forma más coherente con el precepto legal, se enumeran una serie de tareas que caracterizan al grupo profesional obviándose la utilización del parámetro de la categoría<sup>53</sup>. En este sentido, en el CC Sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 07.03.2012), se identifican una serie de tareas para cada grupo profesional, a saber

*En el Grupo 1. Directores de área se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:— Tareas de organización, coordinación, planificación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.— Tareas de organización, coordinación, planificación y supervisión de la edición y emisión informativa, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.— Tareas de dirección, programación y supervisión de políticas comerciales.— Tareas de dirección, planificación y supervisión en explotación y mantenimiento de equipos.*

*Grupo profesional 2. Jefes y responsables. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:— Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de trabajadores de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.— Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.— Tareas de explotación y mantenimiento de equipos de alta y baja frecuencia.— Tareas de supervisión y control de espacios radiofónicos, confeccionando estos de forma escrita y/o hablada.— Tareas de supervisión y ejecución de políticas administrativas, económicas o comerciales.— Tareas de ejecución de contenidos.— Tareas de ejecución y control de aspectos técnicos.*

---

<sup>53</sup> El CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013) habla de tareas-ejemplo. El CC Empresas de centros de jardinería (BOE 23.09.2013) recoge una serie de funciones para cada grupo. El CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012), también recoge una serie de tareas caracterizadoras de cada grupo profesional aunque procede, también, a enumerar una serie de categorías profesionales.

*Grupo profesional 3. Técnicos a), b) y c). En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:— Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.— Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.— Labores de edición, traducción y revisión de información para su emisión.— Labores de emisión de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.— Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.— Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas que requieran un especial nivel de cualificación.— Funciones administrativa, económica y/o comercial, bajo supervisión.— Realización y emisión de programas.— Realización y locución de programas y anuncios.— Confección y realización de espacios radiofónicos.— Manejo de equipos de baja frecuencia como complemento a su labor principal.— Realización de programas de animación y selección de música.— Creación y presentación de programas radiofónicos.— Tareas de reparación de equipos de alta y baja frecuencia.— Tareas de control de salida en antena.— Tareas de contratación y cobros de publicidad.— Tareas de ventas y promoción comercial sin responsabilidad directa.*

*Grupo profesional 4. Administrativos a), b) y c). En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:— Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.— Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.— Labores o tareas de uso y manejo de ordenadores.— Labores de composición y tratamiento de textos.— Labores de cobros y pagos, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y administración de correspondencia.— Tareas de secretaria de dirección.— Tareas de redac-*

*ción de textos sencillos, y auxiliares de la producción de programas.— Tareas radiofónicas básicas, redacción de textos sencillos, audición, registro y anotación de programas.— Tareas de archivo, clasificación y custodia de material documental y sonoro.*

*Grupo profesional 5. Asistentes y auxiliares. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes: — Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejos de ordenadores.— Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.— Tareas que consisten en hacer recados, encargos, recoger y entrega correspondencia.— Trabajos sencillos de oficina.— Tareas de portería y vigilancia— Tareas de limpieza.*

Finalmente se ha de indicar que en este grupo no se observa un grado de variación significativa en la configuración del sistema de clasificación profesional con ocasión de la entrada en vigor de la reforma laboral, toda vez que nueve de los diez convenios analizados, es decir el 90%, ya tenían configurado su clasificación en atención a factores profesionales en grupos y/o áreas con anterioridad a la misma. Y ni siquiera el convenio que ofrece una variación con respecto a su precedente anterior a la reforma —CC Estaciones de servicio— refleja un cambio de un sistema basado en categorías a uno basado en grupos profesionales, dado que el convenio precedente a la reforma ya contenía un sistema de clasificación basado en grupos que no se definían y que integraban varias categorías. La novedad que ofrece el convenio posterior a la reforma laboral es que se definen los grupos profesionales y las áreas funcionales, manteniéndose la definición de lo que se llama grupo y es en realidad una categoría profesional. Por tanto, la variación está más en la configuración teórica del sistema de clasificación que en el desarrollo real del mismo.

En materia de movilidad funcional se contiene una novedosa —puesto que en el anterior convenio nada se establecía— previsión singular referida a la movilidad en el interior de cada grupo profesional, que sólo la permite si se dan los requisitos de idoneidad y de aptitud. Regla que guarda cierta coherencia con la adaptación de un sistema de clasificación basado en el grupo profesional.



### Capítulo III

## LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

### I. EL ÁMBITO AUTONÓMICO EN LA REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el conjunto de convenios sectoriales el ámbito autonómico de la negociación colectiva constituye el segundo menor porcentaje desde la perspectiva del número de convenios colectivos suscritos, el 5,1% del total de convenios<sup>1</sup>, que no alcanza la relevancia ni del ámbito estatal ni del provincial si atendemos al número de trabajadores sometidos a los mismos, dado que sólo el 18,5% del total de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva lo son al amparo de convenios autonómicos. No reviste el nivel autonómico de la autonomía colectiva, a priori, la misma importancia que el nivel estatal o provincial, pero es necesario su estudio para ver si ofrece una tendencia singular respecto a los otros dos niveles territoriales de negociación o, por el contrario, ofrece idéntica pauta, debido a la evolución observada en la tasa de cobertura en la serie histórica. Evolución que arroja desde el 2005 hasta el 2011 una tendencia decreciente entre el 9.9% y el 7.7%, para registrarse en el año 2012 un salto significativo de la tasa de cobertura al situarse ésta en un 20.5%, para decrecer mínimamente en los dos años siguientes.

En el arco temporal inicialmente delimitado en el objeto del estudio se han analizado ochenta y siete convenios colectivos autonó-

---

<sup>1</sup> Datos referidos a 2014, extraídos de la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2014*, CES, Madrid, 2015, pp. 363 y 364.

micos, de los cuales sesenta y uno no ofrecen ninguna variación en materia de clasificación profesional al compararlos con los convenios precedentes y anteriores a la reforma laboral de 2012, lo que supone el 70.1% del total de la muestra autonómica; al tiempo que veintiséis convenios sí ofrecen alguna variación, constituyendo el 29.9% de la muestra analizada.

Ahora bien, el porcentaje de variación debe ser matizado si tenemos en cuenta que de esos veintiséis convenios, diecisiete de ellos realizan variaciones de nula trascendencia para el objeto del presente estudio por cuanto no suponen una transformación de un sistema de categorías a uno basado en grupos profesionales, de suerte que sólo en nueve de los ochenta y siete se observa la antedicha modificación, lo que en términos porcentuales, supone un 10.3% del total de la muestra de convenios autonómicos.

En estas unidades negociales donde se ha observado alguna variación, ya sea claramente con finalidad adaptiva a la nueva regulación de los grupos profesionales o sin ella, un gran número de convenios —diecisiete convenios de veintiséis— no contienen ninguna previsión sobre posibles modificaciones en materia de movilidad funcional o de estructura salarial bien por el simple hecho de no recogerse en ellos ninguna referencia en ambas materias —trece convenios—<sup>2</sup>, bien porque la previsión contenida no ha sido objeto de atención por los negociadores manteniéndose inalterada respecto al convenio anterior a la reforma —cuatro convenios—<sup>3</sup>. De suerte que sólo ocho convenios contienen algún tipo de modificación de su regulación de la movilidad

---

<sup>2</sup> CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014), CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013), CC Transporte mercancías por carretera La Rioja (BOR 31.01.2014), CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014), CC Despachos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales Cantabria (BOC 07.10.2015), CC Sector del Metal Islas Baleares (BOIB 13.03.2014), CC Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Murcia (BORM 07.09.2013), CC Sector de Talleres Reparación Automóvil y/o Afines Asturias (BOPA 10.12.2015), CC Empresas cinegéticas Asturias (BOPA 06.07.2015), CC Manipulado y envasado tomate Murcia (BORM 20.11.2015), CC Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014), CC Almacenistas de patatas Madrid (BOCM 11.01.2014) y CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014).

<sup>3</sup> CC Sector de pompas fúnebres Galicia (DOG 27.03.2012), CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 26.12.2015), CC Cueros, repujados, marroquinería y similares Cataluña (DOGC 03.11.2015) y CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013).

funcional<sup>4</sup>, mientras que un primer convenio se ajusta a los términos legales previstos para la modificación funcional<sup>5</sup>.

En el ámbito autonómico, dentro de los convenios que han sufrido variaciones en su sistema de clasificación profesional, sí encontramos algunos convenios que contemplan algunas reglas salariales que obedecen a la transformación operada en el sistema de clasificación profesional. No obstante, estas reglas son excepcionales, puesto que solo en cuatro<sup>6</sup> convenios de los veintiséis se ha encontrado este tipo de previsiones salariales, siendo lo normal que la adaptación de la clasificación profesional no conlleve modificación alguna en el sistema retributivo.

A diferencia de lo que sucede en el ámbito estatal, en el ámbito autonómico observamos, como detallaremos en los epígrafes siguientes, una mayor estratificación de los sistemas de clasificación profesional, dado que, junto a convenios que utilizan de una u otra forma el grupo profesional en su sistema de clasificación profesional, se observa la existencia de convenios en los que o bien no se hace referencia al sistema de clasificación profesional o bien el sistema se basa en categorías profesionales.

En efecto, en este ámbito como también veremos en el ámbito provincial, un alto número de convenios, que constituyen el porcentaje más elevado de la muestra, no contienen referencia alguna al sistema de clasificación profesional, sólo tenemos como elemento indicador del sistema de clasificación los parámetros utilizados en las tablas salariales. Existe un segundo grupo —que es a su vez el segundo más importante en términos porcentuales— que se remite a otro convenio

---

<sup>4</sup> CC Empresas y entidades privadas de gestión de equipamientos y servicios públicos Cataluña (DOGC 18.02.2014), CC Sector del campo Madrid (BOCM 21.12.2013), CC Establecimientos sanitarios privados de hospitalización Cantabria (BOC 06.02.2014), CC Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas Murcia (BORM 09.07.2014), CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013), CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014), CC Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013), CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013).

<sup>5</sup> CC Sector de Hostelería Ceuta (BOCC 09.04.2013).

<sup>6</sup> CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014), CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013), CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014) y CC Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014).

o acuerdo colectivo. Y finalmente, también hay convenios autonómicos que siguen utilizando exclusivamente las categorías profesionales, si bien es verdad que constituyen el porcentaje más bajo del total de la muestra.

Tomando el conjunto de convenios autonómicos analizados, puede observarse que sólo treinta y seis convenios o bien utilizan el grupo profesional definiéndolo sucintamente (catorce) o bien usan el grupo profesional definiéndolo mediante factores de clasificación y/o áreas funcionales (veintidós), lo que representa el 41.3% de la muestra; frente al 58.7% de convenios que o no contienen referencia al sistema de clasificación, o se remiten a un convenio o acuerdo que utiliza las categorías profesionales, o configura un sistema de clasificación sobre la base de categorías o utiliza los grupos como mero elemento integrador de categorías.

## II. CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS QUE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ESTÁ CONTENIDA EN LAS TABLAS SALARIALES

En el ámbito autonómico un número significativo de convenios colectivos no contienen ninguna referencia en lo relativo al sistema de clasificación profesional ni contienen ninguna remisión al convenio estatal, de suerte que el único rastro del sistema de clasificación profesional lo encontramos en las tablas salariales.

Del total de la muestra analizada de convenios autonómicos (87 convenios colectivos) un total de 21 convenios, lo que representa el 24,14%, no contienen referencia alguna a la clasificación profesional en su articulado. Véase apartado B.I del Anexo.

En este grupo de convenios colectivos se aprecian dos grupos atendiendo a si en la tabla salarial se recogen solo categorías profesionales<sup>7</sup> o también se agrupan éstas en grupos o niveles profesionales

---

<sup>7</sup> CC Limpieza pública Ceuta (BOCC 02.10.2012), CC Recolección de cítricos C. Valenciana (DOCV 22.02.2012), CC Edificación y obras públicas La Rioja (04.06.2012), CC Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros productos agrícolas y sus Trabajadores Murcia (BORM 07.09.2013), CC Sector de Limpieza de Edificios y Locales Navarra (BON 16.08.2013), CC Sector de Fabricantes de Sidra Asturias (BOPA

que son utilizados como mero parámetro aglutinador de categorías profesionales<sup>8</sup>.

En este grupo de convenios colectivos, lógicamente, no se aprecia ninguna variación en la configuración de las tablas salariales, incluso en aquellos ámbitos de negociación en los que se han promulgado sucesivamente más de un convenio desde la reforma laboral.

No obstante, en algunos convenios colectivos —hasta un total de ocho—<sup>9</sup> se contemplan con distintas fórmulas el compromiso de adaptar el sistema de clasificación profesional, lo que no se ha verificado en ninguno de ellos, ni siquiera cuando se concretaba un plazo temporal para proceder a dicha adaptación.

### III. CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS QUE REGULAN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR REMISIÓN O INTEGRACIÓN DE OTROS CONVENIOS

Los convenios colectivos pueden regular la clasificación profesional estableciendo sus propias reglas o por remisión a otros convenios colectivos o normas sectoriales, remisión distinta de la adhesión «a

---

10.08.2013), CC Trabajo para «Manipulación y Envasado de Agrios» Murcia (BORM 12.07.2013), CC Comercio de la Madera y Corcho (23.06.2014), CC Panadería y pastelerías Islas Baleares (BOIB 15.03.2014), CC Frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra (BON 22.01.2014), CC Fontanería y calefacción Galicia (DOG 16.12.2013), CC Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas Murcia (BORM 29.10.2013), CC Transporte enfermos y accidentados en ambulancia Asturias (BOPA 14.09.2012).

<sup>8</sup> CC Sector de la comunicación por radio y televisión local Andalucía (BOJA 19.10.2011), CC Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos Murcia (BORM 22.02.2013), CC Aserrío, fabricación envases y paletas de madera Murcia (BORM 22.02.2013), CC Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros Murcia (BORM 23.08.2013), CC Comercio en General Asturias (BOPA 18.06.2013), CC Almancenistas de Alimentación Navarra (BON 30.05.2013), CC Transportes regulares y discrecionales de viajeros Murcia (BORM 21.01.2014), CC Restaurantes, cafeterías, cafés, bares, salas de fiesta, casinos, pub y discotecas La Rioja (BOR 13.09.2013).

<sup>9</sup> CC Sector de la comunicación por radio y televisión local Andalucía (BOJA 19.10.2011), CC Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros productos agrícolas y sus Trabajadores Murcia (BORM 07.09.2013), CC Comercio en General Asturias (BOPA 18.06.2013), CC Trabajo para «Manipulación y Envasado de Agrios» Murcia (BORM 12.07.2013), CC Comercio de la Madera y Corcho (23.06.2014), CC Panadería y pastelerías Islas Baleares (BOIB 15.03.2014), CC Frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra (BON 22.01.2014), CC Fontanería y calefacción Galicia (DOG 16.12.2013),

la totalidad» de otro convenio colectivo (art. 92.1 ET). El convenio reenviante dispone que la clasificación profesional se regule por el convenio reenviado. Aunque la remisión podría efectuarse a cualquier convenio colectivo de cualquier ámbito, siempre que guardara la correspondiente idoneidad aplicativa, en el caso que nos ocupa tratándose de convenios colectivos provinciales la remisión que aparece es la hecha a disposiciones estatales. De este modo el convenio colectivo provincial aparece como convenio reenviante y el convenio estatal como convenio reenviado o remitido. Sería necesario distinguir los supuestos de auténtica remisión de aquellos otros en los que la aplicación del convenio aparentemente reenviado se produce en virtud de las reglas de articulación negocial (arts. 83 y 84 ET) independientemente de la disposición del aparente convenio reenviante. En este sentido, recuérdese como ejemplo, que el ya comentado V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (BOE 21.5.2015), conforme al cual la clasificación profesional es una de las materias «reservadas al ámbito sectorial estatal, que no pueden ser negociadas en ámbitos distintos» (art. 10.7), dispone que «los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al mismo».

Aquí se hace omisión de este aspecto fundamental y se presta atención al puro dato material constituido por el advenimiento externo del sistema de clasificación profesional, pues lo fundamental es determinar el sistema de clasificación profesional vigente en cada unidad negocial analizada y no tanto la fórmula por la cual se aplica dicho sistema en cada ámbito de negociación.

En la muestra del ámbito autonómico analizada se han encontrado hasta 20 convenios colectivos cuyo sistema de clasificación profesional se establece por remisión a otro instrumento convencional, lo que constituye el 23% de convenios de la muestra, erigiéndose en la segunda gran fórmula utilizada para configurar la clasificación profesional en cada unidad de negociación.

En este conjunto de convenios se aprecia una mínima variación tras la reforma laboral, de suerte que sólo en seis convenios de los veinte analizados se observa cambios respecto al convenio que su-

ceden, aunque sólo tres de ellos tratar de efectuar una adaptación al nuevo marco legal de clasificación, mientras que los otros tres ofrecen, más que adaptaciones, variaciones que no tienen por finalidad la adecuación de un sistema de categorías a uno de grupos profesionales.

El CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014) tras establecer en su artículo 13 una serie de previsiones genéricas encaminadas a configurar un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, incluyendo unas reglas específicas de adaptación, entre las cuales, se encuentran algunas con incidencia en el régimen retributivo<sup>10</sup>, se remite a los dispuesto en el III Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 2009, así como a sus posibles modificaciones y ampliaciones. Este Acuerdo Estatal diseña un sistema de clasificación profesional que se configura a través de divisiones funcionales, factores de clasificación, grupos profesionales definidos a partir de dichos factores, categorías profesionales enumeradas pero no definidas y las tareas a desarrollar en cada grupo. Estamos ante un diseño del sistema de clasificación profesional que puede encajar perfectamente en la previsión legal. Se ha de tener presente que el convenio anterior utilizaba un sistema basado en las categorías profesionales y aunque su cláusula adicional establecía que se crearía una comisión, antes del 31 de marzo de 2010, para «la adaptación de las categorías profesionales del convenio a la nueva clasificación recogida en el acuerdo estatal del sector metal, con el fin de trasladarlo a la comisión negociadora del próximo convenio», nunca llegó a verificarse dicha adaptación, que se ha operado ya en el convenio vigente mediante la remisión directa al Acuerdo Estatal ya referenciado anteriormente.

Este convenio contiene dos previsiones en materia de ajuste salarial debido a la implementación del grupo profesional como parámetro sobre el que descansa el sistema de clasificación profesional. Así en su artículo 13, al configurar dicho sistema, se establece, por un

---

<sup>10</sup> Así establece dicho artículo 13 que «todas las categorías incluidas en el Grupo VI, cuyo salario anual en 2.013, sea inferior al Salario pactado para el Grupo VI, tendrán un periodo de adaptación de 3 años, debiendo abonar un tercio de la diferencia el día 1 de Enero de 2.014, de 2.015 y de 2.016, hasta llegar al Salario de Grupo en 2.016», por otro lado, se prevé que «los trabajadores en alta en las empresas a 31 de diciembre de 2013 con la categoría profesional de aprendices se integraran en el Grupo VII antes del 1 de Enero de 2017, disponiendo de un periodo de tres años para adecuar su salario al de dicho Grupo, de manera proporcional».

lado, un cuadro de correspondencia que se aplicará a partir del 1 de Enero de 2014, y, por otro lado, varias reglas referidas a varios grupos profesionales<sup>11</sup>. Mientras que al establecer la estructura salarial introduce, en el artículo 28, complemento «Ex Categoría», en el que se contienen unas pautas generales para todos los grupos profesionales para cuando la implementación del nuevo sistema de clasificación suponga una minoración retributiva<sup>12</sup>.

Un segundo supuesto de adaptación, en el que a diferencia del anterior no venía precedido de un compromiso de adaptación, se observa en el CC Transporte mercancías por carretera La Rioja (BOR 31.01.2014), puesto que se remite al Acuerdo general del sector, con un sistema basado en grupos profesionales definidos sucintamente, mientras que el convenio anterior nada establecía sobre clasificación profesional, siendo en las tablas salariales en las que aparecían únicamente categorías profesionales.

En este convenio se contienen una serie de previsiones en materia de adaptación salarial, que pueden ser calificadas de adaptación indirecta, por cuanto se opera como consecuencia de la integración —y su

---

<sup>11</sup> Esas reglas son: a) que «todas las categorías incluidas en el Grupo VI, cuyo salario anual en 2.013, sea inferior al Salario pactado para el Grupo VI, tendrán un periodo de adaptación de 3 años, debiendo abonar un tercio de la diferencia el día 1 de Enero de 2.014, de 2.015 y de 2.016, hasta llegar al Salario de Grupo en 2.016»; b) que «los trabajadores en alta en las empresas a 31 de diciembre de 2013 con la categoría profesional de aprendices se integraran en el Grupo VII antes del 1 de Enero de 2017, disponiendo de un periodo de tres años para adecuar su salario al de dicho Grupo, de manera proporcional», y, c) que «se establece una subdivisión en el Grupo 5, estableciéndose dos salarios en dicho grupo, según tabla de correspondencia. La Comisión Paritaria establecerá las tareas, funciones y formación de las dos subdivisiones y el periodo de adaptación necesario para el desempeño profesional».

<sup>12</sup> El citado precepto convencional establece que «aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento «ex categoría profesional», no siendo compensable ni absorbible. Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias».

consiguiente desaparición— de determinadas categorías profesionales en otras con mayor nivel retributivo<sup>13</sup>.

La tercera adaptación que se observa, es una adaptación indirecta, al producirse una modificación del sistema de clasificación del instrumento al que se remite el convenio autonómico. En efecto, el vigente CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013) establece en su Disposición complementaria que «en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las Disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en vigor». Y el acuerdo actualmente en vigor es el V ALEH, en el que se establece un sistema basado en grupos profesionales que se definen en base a unos factores como son la responsabilidad, iniciativa, autonomía, responsabilidad, formación, mando y complejidad, estableciéndose áreas funcionales y enumerando de forma no taxativa puestos y ocupaciones (antiguas categorías profesionales). Mientras que el anterior convenio se remitía al III ALEH, en el cual si bien ya se hablaba de factores de encuadramiento y áreas funcionales, el sistema seguía centrado en las categorías profesionales por cuanto los grupos profesionales no se definían y se utilizaban como meros parámetros de clasificación de las distintas categorías.

La cuarta variación la encontramos en la unidad negocial relativa a las Empresas y entidades privadas de gestión de equipamientos y servicios públicos de Cataluña. Los dos convenios posteriores a la reforma (publicados, respectivamente, en el DOGC 07.01.2013 y DOGC 18.02.2014), no contienen referencia alguna al sistema de clasificación profesional y, por aplicación de lo previsto en su artículo 1.3, habrá que estar a la clasificación profesional prevista en el convenio estatal, basada en niveles, denominados grupos definidos según funciones, tareas

---

<sup>13</sup> El artículo 41 del convenio indica que con la finalidad de adecuación de las categorías dentro de los grupos profesionales, «se dispone lo siguiente: — La categoría de Jefe de Tráfico de Tercera pasa, con efectos de 1 de enero de 2014, a la de Jefe de Tráfico de Segunda. — La categoría de Ayudante Técnico Sanitario pasa, con efectos de 1 de enero de 2014, a la categoría de Jefe de Tráfico de Primera. — La categoría de Oficial de Tercera de Taller pasa, con efectos de 1 de enero de 2014, a la categoría de Mozo Especialista de Taller. — La categoría de Auxiliar Administrativo menor de 22 años desaparecerá en el plazo de tres años, es decir, el 31 de diciembre de 2016, pasando a la de Auxiliar Administrativo. — Las categorías de Aprendices de Primero, Segundo y Tercer año desaparecerán en el plazo de tres años, es decir, el 31 de diciembre de 2016, pasando a la de Mozo Especialista de Taller».

y formación o especialización requerida, y dentro de ellos se incluyen categorías. El convenio anterior a la reforma sí contenía una previsión expresa sobre clasificación profesional coincidente con la actualmente prevista en el convenio estatal. Por lo tanto, la variación no ha supuesto adaptación sino que ha consistido en eliminar dicha referencia expresa dentro del convenio y remitirse al convenio estatal.

Sin embargo, en este convenio si hay una adaptación mínima en materia de movilidad funcional, por cuanto el precepto que la contemplaba en el convenio derogado, aunque ya se refería a la movilidad entre grupos profesionales también se refería a la movilidad entre categorías, mientras que el artículo 15 del convenio actual ha eliminado la referencia a la categoría, dejando únicamente la del grupo profesional. De suerte que ahora solo se prevé la movilidad entre grupos.

La quinta variación se aprecia en el CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 26.12.2015), se trata del segundo convenio publicado después de la reforma y en él se establece, en su artículo 4, una reserva a favor del convenio estatal en materia de clasificación profesional a la vista de lo dispuesto en el artículo 12 del convenio estatal. Mientras que en el convenio inmediatamente anterior y posterior a la reforma se recogía un compromiso de adaptación del sistema de clasificación previsto en el convenio estatal, actualmente dicho compromiso se ha sustituido por la remisión directa al sistema de clasificación del convenio estatal.

Finalmente el CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014) se observa una variación respecto al convenio anterior que no evidencia adaptación alguna dado que tanto el convenio derogado —que es anterior a la reforma— como el convenio en vigor se remiten al convenio estatal del sector en vigor en cada momento, y que ya establecían un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, factores de clasificación y divisiones funcionales. La variación, empero, consiste en relacionar desde un plano teórico los criterios generales de la clasificación profesional, siguiendo lo establecido en el convenio estatal. No obstante lo anterior, este convenio sí contiene una previsión de adaptación salarial en la estructura retributiva, mediante el establecimiento de un complemento ex categoría profesional<sup>14</sup>,

---

<sup>14</sup> El artículo 31 del convenio señala que «como consecuencia de la aplicación del artículo 29 del presente Convenio Colectivo «Clasificación Profesional», se crea el complemento «ex categoría profesional» con la regulación siguiente: a) Aquellos trabajadores que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario

idéntico en sus términos al previsto en el CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014).

En el análisis de los convenios autonómicos que establecen su sistema por remisión pueden distinguirse dos tipos de remisión en atención a la norma a la que se remiten, así hay convenios colectivos que todavía se remiten en materia de clasificación profesional a lo dispuesto en las antiguas ordenanzas laborales o laudos arbitrales dictados; y hay convenios que se remiten a convenios estatales. Advuértase, una vez más, que se habla de remisión en un sentido amplio, integrando fórmulas de integración y mixtas.

### **1. Convenios colectivos autonómicos que se remiten a ordenanzas laborales o laudos arbitrales**

Existe un reducido número de convenios autonómicos, concretamente cinco de la muestra, que a la hora de configurar su sistema de clasificación profesional se remiten todavía a las antiguas ordenanzas laborales<sup>15</sup> o a los laudos arbitrales dictados en su sustitución<sup>16</sup>. Ver apartado B.II.1 del Anexo.

Se trata de convenios colectivos en los que el sistema de clasificación profesional viene pivotando sobre la categoría profesional. Es verdad que todos ellos incluyen en la configuración de su clasificación profesional el parámetro de grupo profesional, si bien los más lo hacen como mero elemento aglutinador de las categorías profesionales, por cuanto no contienen ninguna definición y/o configuración de éstos, más allá de incluir diversas categorías profesionales que sí son definidas en alguno de ellos, y los menos aunque contienen una sucinta definición de los grupos, la categoría profesional sigue siendo el elemento clave en el diseño de la clasificación profesional.

---

de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento «ad personam» denominado complemento «ex categoría profesional», no siendo compensable ni absorbible. b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario base a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias».

<sup>15</sup> CC Empresas de Gases Líquidos P envasados y servicios oficiales Murcia (BORM 04.06.2014); CC Transporte por carretera Asturias (BOPA 23.02.2016).

<sup>16</sup> CC Convenio colectivo de cava y vinos espumosos Cataluña (DOGC 26.04.2013).

En el grupo de convenios que no definen los grupos profesionales ni las categorías estaría el CC Empresas de Gases Líquidos P envasados y servicios oficiales Murcia (BORM 04.06.2014)<sup>17</sup>. Y dentro de este supuesto, definiendo las categorías encontraríamos el CC Convenio colectivo de cava y vinos espumosos Cataluña (DOGC 26.04.2013)<sup>18</sup> y el CC Sector de «Comercio del metal» Navarra (BON 12.08.2013)<sup>19</sup>. Entre los convenios que sí definen los grupos sucintamente y definen las categorías estaría el CC Transporte por carretera Asturias (BOPA 23.02.2016)<sup>20</sup> y el CC Sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos C. Valenciana (DOCV 20.06.2013)<sup>21</sup>.

De estos cinco convenios sólo uno de ellos, el CC Sector de «Comercio del metal» Navarra (BON 12.08.2013), contempla, en su cláusula adicional tercera, previa negociación por parte de la comisión paritaria, la trasposición del sistema de clasificación profesional del Acuerdo Marco de Comercio, sin que hasta la fecha se haya procedido a dicha adaptación, por cuanto el I Acuerdo Marco de Comercio de 15 de diciembre de 2011, todavía en vigor, contempla una serie de materias entre las que no se encuentra la clasificación profesional.

## **2. Convenios colectivos autonómicos que se remiten a convenios estatales o acuerdos marcos**

Más numeroso, hasta un total de quince, es el grupo de convenios que se remiten a otro convenio colectivo, el de ámbito estatal sectorial<sup>22</sup>, o a un acuerdo estatal sectorial<sup>23</sup>. Ver apartado B.II.2 del Anexo.

---

<sup>17</sup> Se remite a la Ordenanza de 29 de julio de 1974, prorrogada por el Acuerdo Marco de 1 de enero de 1996.

<sup>18</sup> Se remite al Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996.

<sup>19</sup> Se remite a la Ordenanza de 24 de julio de 1971.

<sup>20</sup> Se remite a la Ordenanza de 20 de marzo de 1971.

<sup>21</sup> Se remite al Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996.

<sup>22</sup> CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 26.12.2015); CC Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales Extremadura (DOE 11.02.2011); CC Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales Murcia (BORM 12.04.2013); CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014); CC Industria de la construcción y obras públicas Navarra (BON 15.03.2013); CC Empresas y entidades privadas de gestión de equipamientos y servicios públicos Cataluña (DOGC 18.02.2014).

<sup>23</sup> CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014); CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013); CC Hostelería Islas Baleares (BOIB 01.09.2012); CC Sector de las colectividades Cataluña (DOGC 06.08.2013); CC Aparcamientos y garajes Murcia (BORM 04.07.2013); CC Actividad de

En este grupo de convenios el sistema de clasificación que se utiliza ofrece distintas variantes, así hay convenios que no definen los grupos profesionales, otros que los definen sucintamente, manteniendo la utilización de las categorías profesionales, mientras que otros más ajustados al mandato del legislador, definen los factores de clasificación y/o áreas funcionales, configurando y definiendo los grupos profesionales a partir de dichos elementos, e incluyendo categorías profesionales o sustituyendo dicha denominación por la de ocupaciones y puestos profesionales.

Entre los convenios en los que no se definen los grupos encontramos dos, el CC Hostelería Islas Baleares (BOIB 01.09.2012) y el CC Panadería Asturias (BOPA 13.03.2014). Mientras que entre los convenios que sólo contienen una definición sucinta del grupo profesional, manteniendo su importancia la categoría profesional, son cuatro, el CC Aparcamientos y garajes Murcia (BORM 04.07.2013), el CC Actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos La Rioja (BOR 03.07.2013), el CC Transporte mercancías por carretera La Rioja (BOR 31.01.2014) y el CC Obradores de confiterías Asturias (BOPA 27.02.2013)

Pero sin dunda alguna, el bloque mayoritario de este grupo de convenios, integrado por nueve convenios, son aquellos que se remiten a otro que adopta un sistema de clasificación basado en factores de clasificación, que mayoritariamente vienen enumerados y definidos, aunque hay algún convenio que sin enumerarlos los utiliza en la configuración de los grupos profesionales. En este grupo se encuentran el CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 26.12.2015), el CC Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales Extremadura (DOE 11.02.2011), el CC Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales Murcia (BORM 12.04.2013), el CC Sector de las colectividades Cataluña (DOGC 06.08.2013), el CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014), el CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013), el CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014); CC Industria de la construcción y obras públicas Navarra (BON 15.03.2013) y el CC Empresas y entidades

---

Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos La Rioja (BOR 03.07.2013); CC Transporte mercancías por carretera La Rioja (BOR 31.01.2014); CC Obradores de confiterías Asturias (BOPA 27.02.2013); CC Panadería Asturias (BOPA 13.03.2014).

privadas de gestión de equipamientos y servicios públicos Cataluña (DOGC 18.02.2014).

De la muestra de convenios integrados en este grupo sólo en tres se introdujeron compromisos de adaptación que no se han ejecutado, sin perjuicio, de que en dos de ellos, los convenios posteriores al remitirse al convenio estatal y éste adaptar su sistema de clasificación, hayan visto efectivamente cumplidos los compromisos de adaptación, pero no por la acción de los propios negociadores en la unidad negociadora autonómica.

Ya se ha referenciado que el CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 17.09.2013), publicado después de la reforma laboral de 2012, y derogado por el actualmente en vigor, contenía en su Disposición Adicional 4ª un compromiso de adaptación al sistema de clasificación profesional previsto en el convenio estatal. Dicho compromiso nunca se llegó a verificar, de suerte que ha sido el convenio actualmente en vigor, publicado en el BOCM 26.12.2015, el que ha dejado de lado la aludida adaptación para remitirse directamente al sistema de clasificación profesional contemplado en el convenio estatal. Lo mismo sucede en el CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014)

Un segundo compromiso de adaptación se recoge en el artículo 10 del CC Hostelería Islas Baleares (BOIB 01.09.2012) para el supuesto de que el IV ALEH, no lo hiciera en el plazo previsto en la Disposición Adicional Novena de la Ley 3/2012. Sucede que el IV ALEH no procedió a dicha adaptación pero sí lo ha hecho el V ALEH, por lo que habrá que entender aplicable este último en el ámbito autonómico balear, puesto que tampoco consta que los negociadores de este último ámbito hayan procedido a la adaptación del sistema de clasificación profesional. Por lo tanto, la adaptación se ha producido como consecuencia de la aprobación de un nuevo acuerdo sectorial de ámbito estatal.

Un tercer compromiso se recoge en la Disposición Transitoria del CC Obradores de confiterías Asturias (BOPA 27.02.2013), mediante la creación de una comisión paritaria de carácter técnico para el establecimiento de un sistema de clasificación. Sin embargo, a día de hoy no consta que se haya producido dicha adaptación y eso que el convenio expiraba su vigencia en diciembre de 2014.

#### IV. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN LA CLASIFICACIÓN MEDIANTE CATEGORÍAS PROFESIONALES

En el ámbito autonómico podemos encontrar un número de convenios colectivos que siguen manteniendo un sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales que son definidas en todos ellos. Es verdad que su número asciende únicamente a cinco, lo que representa un poco significativo 5,7% del total de la muestra de convenios colectivos, pero llama la atención que todavía podamos encontrar este tipo de convenios en los que no se hace referencia alguna al grupo profesional como parámetro vertebrador del sistema de clasificación profesional. Véase apartado B.III del Anexo.

Puede pensarse que la pervivencia de convenios colectivos en los que la clasificación profesional se basa en las categorías profesionales es un signo de resistencia de los negociadores a adaptarse a las novedades legislativas en la materia.

Sin embargo, un somero análisis del ámbito funcional de alguno de estos convenios colectivos, como por ejemplo el sector del campo, lo que revelan es que las prestaciones laborales a desarrollar en ellos no tienen la diversidad suficiente para que se puedan utilizar los grupos profesionales por cuanto la utilización de la categoría profesional es suficiente para proceder a la determinación de las prestaciones laborales debidas. En definitiva, se pone de manifiesto que existen ámbitos funcionales en los que el parámetro adecuado es la categoría profesional y no tanto el grupo profesional.

En dos de estos convenios se aprecia una variación entre el convenio en vigor posterior a la reforma y el derogado que es anterior a la reforma. En ninguno de los dos convenios puede decirse que se aprecie una adaptación desde un sistema de categorías a un sistema de grupos.

El CC Sector del campo Madrid (BOCM 21.12.2013) en vigor utiliza el parámetro de los grupos profesionales a la hora de configurar su sistema de clasificación pero, realmente, no se trata de grupo sino de categorías profesionales, como lo demuestra la simple observación del convenio al que sustituye en el que se hablaba de categorías y eran las mismas a las que ahora se denominan grupos. El otro ejemplo de mala praxis adaptativa, en términos similares al anterior, lo constituye el CC Sector de pompas fúnebres Galicia (DOG 27.03.2012), en el la

adaptación es todavía más simple, al consistir en cambiar la denominación «categorías profesionales» por la de «grupos profesionales» del precepto referido a la clasificación, manteniendo las mismas categorías y definiciones existentes en el convenio anterior al vigente.

Se observa, por tanto, que lo que se produce en ambos convenios es una mera sustitución nominal y no una verdadera adaptación, constituyendo dos claros ejemplos de lo que no debe ser la adaptación negocial a la previsión legal. Aunque, como ya se ha dicho, habrá que cuestionarse si estos ámbitos funcionales son susceptibles de acoger un sistema de clasificación profesional basado en el grupo o si la categoría es el parámetro idóneo.

En ambos convenios colectivos se aprecia una adaptación de la regulación de la movilidad funcional al referirse actualmente al grupo profesional. Pero dicha adecuación es inaplicable, dado que al identificarse los grupos con las antiguas categorías profesional no es posible en la práctica la movilidad entre grupos. Convirtiéndose en una previsión convencional carente de cualquier operatividad y haciendo inoperativa la previsión legal en materia de movilidad funcional.

De estos cinco convenios sólo uno de ellos, el CC Masas congeladas Cataluña (DOGC 04.04.2014), contiene un compromiso de adaptación del sistema de categorías que recoge a uno basado en grupos profesionales, para lo cual se prevé la creación de una comisión que lleve a cabo dicha adaptación durante la vigencia del convenio, vigencia ordinaria que termino el 31 de diciembre de 2014 sin que se haya llevado a cabo dicha adaptación, aun cuando el convenio siga vigente en fase de ultraactividad.

## V. CONVENIOS COLECTIVOS QUE UTILIZAN LOS ANTIGUOS GRUPOS PROFESIONALES Y QUE ENCUBREN UN SISTEMA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

El tercer gran bloque de convenios colectivos autonómicos, desde un punto de vista cuantitativo, lo constituyen aquellos que contemplan un sistema de clasificación profesional basado en grupos que no son definidos, sino utilizados, en el mejor de los supuestos como elemento aglutinador de varias categorías profesionales, por cuanto en muchas ocasiones los grupos se corresponden con una sola categoría profesional. Véase apartado B.IV del Anexo.

Con esta configuración de su sistema de clasificación profesional, por tanto, hemos encontrado hasta un total de 18 convenios, lo que representa el 20,7% del total de la muestra. A diferencia de lo que sucedía en el ámbito estatal donde el número de grupos que se establecían oscilaba entre dos y cinco, en el ámbito autonómico dicho abanico es mucho más amplio y va desde convenios que utilizan en su sistema de clasificación articulado en torno a dos grupos<sup>24</sup> hasta convenios que utilizan diez<sup>25</sup> y trece<sup>26</sup> grupos profesionales<sup>27</sup>. Advirtiéndose que a mayor profusión de grupos más evidente es que éstos se corresponde con una o dos categorías profesionales.

En este grupo de convenios se observa un número de supuestos, hasta un total de ocho, en los que se aprecia una variación en la sucesión de convenios en lo relativo a la clasificación profesional. No obstante, ninguna de estas variaciones ha supuesto una verdadera adaptación a un sistema basado en grupos profesionales, como veremos a continuación.

En el CC Despachos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales Cantabria (BOC 26.02.2013) la variación que se observa es meramente formal o nominativa dado que ha consistido en sustituir el término «nivel» por el de «grupo», así como la reagrupación de alguno de los antiguos niveles en un solo de los nuevos grupo.

En el ámbito funcional del Sector del Metal de las Islas Baleares se aprecia una aparente adaptación, más formal que real. El convenio

---

<sup>24</sup> CC Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos Cataluña (DOGC 07.05.2013) y CC Empresas cinegéticas Asturias (BOPA 19.10.2012).

<sup>25</sup> CC Agropecuario Cataluña (DOGC 07.08.2013).

<sup>26</sup> CC Sector de Talleres Reparación Automóvil y/o Afines Asturias (BOPA 03.05.2013).

<sup>27</sup> Se configuran en torno a tres grupos CC Sector de Panaderías Navarra (BON 20.06.2013). En torno a cuatro grupos CC Despachos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales Cantabria (BOC 26.02.2013); CC Sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal C. Valenciana (DOCV 17.09.2013); CC Vehículos de alquiler sin conductor Islas Baleares (BOIB 31.01.2012); CC Cueros, repujados, marroquinería y similares Cataluña (DOGC 03.11.2015) y CC Sector de Hostelería Ceuta (BOCC 09.04.2013). Utilizan cinco grupos el CC Sector del metal Ceuta (BOCC 02.05.2014); CC Residencias Privadas de la tercera edad Galicia (DOG 27.11.2013); CC Sector de actividades forestales Cataluña (DOGC 02.04.2013). Seis grupos son los utilizados en el CC Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuaria Murcia (BORM 07.09.2013) y ocho en el CC Sector del Metal Islas Baleares (BOIB 13.03.2014):

en vigor (publicado en el BOIB 13.03.2014) se afirma en su artículo 22 que las partes negociadoras acuerdan adaptar la clasificación profesional a un sistema de grupos profesionales, frente al convenio anterior que utilizaba las categorías profesionales. Sucede que esa adaptación es más formal por cuanto los grupos profesionales no se definen y sólo son el parámetro de encuadramiento de las categorías profesionales, que son el elemento central del sistema de clasificación como lo demuestra, por otra parte, la remisión que se hace para la clasificación y definición de las categorías a la ordenanza del sector.

Algo similar sucede en el ámbito funcional del Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario en Murcia. Mientras que el convenio derogado establecía un sistema de clasificación profesional se articulaba en torno a las categorías profesionales, el convenio en vigor (publicado en el BORM 07.09.2013) establece un sistema basado en grupos profesionales que no se definen, dentro de las cuales se incluyen lo que se denominan «especialidades profesionales», algunas de las cuales se corresponden con las antiguas categorías recogidas en el convenio derogado.

Se observan cuatro convenios colectivos en los que la supuesta adaptación a un sistema basado en grupos profesionales se ha operado en el segundo convenio colectivo publicado después de la reforma laboral. Aunque en todos ellos realmente subsiste un sistema basado en categorías profesionales.

En primer lugar, en el ámbito funcional de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña el convenio anterior a la reforma (publicado en el DOGC 26.11.2008) establecía un sistema de clasificación profesional basado en las categorías profesionales; mientras que el convenio posterior a la reforma laboral (publicado en el DOGC 13.12.12) contenía una previsión de adaptación a los grupos profesionales que no se llevó a verificar, siendo el convenio vigente (publicado en el DOGC 3.11.2015) el que procede a una adaptación más formal que real, al configurar tres áreas orgánicas funcionales que no se definen, en las que se incluyen grupos profesionales que tampoco se definen y dentro de éstos se incluyen las categorías profesionales —y su definición— que ya se recogían en los convenios precedentes.

En segundo lugar, de forma similar en el ámbito talleres de reparación de automóviles y/o afines de Asturias, partiendo de un sistema de categorías profesionales en el convenio anterior a la reforma (pu-

blicado en BOPA 16.05.2011) y en el primer convenio posterior a la reforma (publicado en BOPA 03.05.2013), que también contenía un compromiso de adaptación incumplido, el convenio en vigor (publicado en BOPA 10.12.2015) establece un sistema de grupos que no se definen y que integran las antiguas categorías profesionales.

En tercer lugar, resultando llamativo, es la adaptación observada en el ámbito funcional del manipulado y envasado de tomate de Murcia. Al igual que los dos ámbitos funcionales anteriores, ni el convenio anterior a la reforma ni el inmediatamente posterior a la reforma contemplaban previsión alguna sobre la clasificación profesional más allá de las tablas salariales articuladas por medio de las categorías profesionales, incumpléndose el compromiso de adaptación previsto en el convenio posterior a la reforma (publicado en el BORM 06.10.2012). Sin embargo, el convenio actual (publicado en el BORM 20.11.2015) sí que contiene un precepto dedicado a la clasificación profesional que se articula en torno a los grupos profesionales que no define ni configura, limitándose a su enumeración, aunque sí enumera y define los factores de clasificación, para a continuación sí definir las distintas categorías profesionales. No estamos, por tanto, ante un verdadero sistema basado en el grupo sino en las categorías profesionales.

En cuarto lugar, el CC Empresas cinegéticas Asturias en vigor (BOPA 06.07.2015) configura un sistema de clasificación basado en grupos profesionales que no se definen, en el que se agrupan las categorías ya existentes tanto en el convenio derogado anterior a la reforma como el primer convenio posterior a la misma (publicado en el BOPA 19.10.2012)

Finalmente, en el CC Establecimientos sanitarios privados de hospitalización Cantabria (BOC 06.02.2014) se advierte no tanto una adaptación consumada sino una finalidad adaptiva. El convenio anterior derogado establecía un sistema de clasificación basado en niveles, dentro de los cuales se incluían distintas categorías, definidas en un anexo; mientras que el convenio en vigor, su artículo 9º, establece un compromiso para adoptar un sistema de clasificación profesional ajustado a las previsiones legales contenidas en el artículo 22 del ET. Este compromiso de adaptación no se ha producido a día de hoy, quedando incumplido el mismo.

Aspecto indicador de que en este convenio no se ha producido la adaptación lo constituye el hecho de que al regular, en su artículo

10, la movilidad funcional ha introducido como novedad la referencia al grupo profesional pero ha mantenido la referencia a la categoría profesional. Es decir, perviven ambos parámetros en lo atinente a la variación funcional de la prestación laboral.

Llamativo es el hecho de que en la única unidad negocial que irrumpe *ex novo*, el sector de actividades forestales de Cataluña, siendo el primer convenio posterior a la reforma laboral (publicado en el DOGC 02.04.2013) no se haya instaurado un sistema de clasificación ajustado a las previsiones legales, quedándose en la mera enunciación de los grupos profesionales, sin definirlos, incluyendo dentro de cada uno de ellos una enumeración de categorías profesionales que tampoco se definen. Este sistema se ha mantenido en el convenio actualmente en vigor (publicado en el DOGC 01.12.2015)

Ahora bien, en este convenio, se contiene una previsión, en su artículo 15, sobre movilidad funcional en la que, tras transcribir los límites legales de la misma, procede a remitirse a lo previsto en la norma legal sobre la materia.

## VI. CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR GRUPOS QUE SE DEFINEN SUCINTAMENTE.

Dando un paso más en la configuración del sistema de clasificación profesional, en el ámbito autonómico encontramos hasta 10 convenios colectivos, que constituyen el 11,50% de la muestra total. Ver apartado B.V del Anexo.

Dentro de estos convenios los hay que ofrecen una definición sucinta de los grupos profesionales, incluso en alguno de ellos muy sucinta<sup>28</sup>, en los que se integran las categorías profesionales —salvo en uno de ellos—<sup>29</sup>, que son definidas en la mayoría de los convenios, para ser más exactos, en siete de los diez<sup>30</sup>, incluso a veces de forma

---

<sup>28</sup> CC Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas Murcia (BORM 09.07.2014), CC Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014), CC Sector de Preparados alimenticios y productos dietéticos Cataluña (DOGC 13.06.2013).

<sup>29</sup> CC Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014).

<sup>30</sup> CC Industria Textil Navarra (BON 29.09.2015), CC Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014),

más profusa<sup>31</sup> que la definición de los grupos profesionales lo que viene a revelar la importancia que siguen manteniendo las categorías en la configuración del sistema de clasificación profesional.

En este grupo de convenios colectivos la variación observada es muy poco significativa, por cuanto solo en tres ámbitos funcionales se observan modificaciones y de éstas sólo una de ellas permite hablar de una verdadera adaptación desde un sistema de categorías a uno basado en los grupos profesionales.

En efecto, en el ámbito funcional de almacenistas de patatas de la Comunidad de Madrid, el convenio anterior a la reforma (publicado en el BOCM 08.11.2010) no contenía ninguna previsión sobre clasificación profesional, siendo las tablas salariales las que utilizaban como parámetro a las categorías profesionales. Tanto el convenio inmediatamente posterior a la reforma (publicado en el BOCM 11.01.2014) como el actualmente en vigor (publicado en el BOCM 09.08.2014) establece un sistema de clasificación basado en grupos profesionales que son definidos muy genéricamente, y dentro de los cuales se engloban unas series de categorías profesionales.

Sin embargo las otras dos variaciones no pueden ser calificadas de adaptación a la normativa legal. Por un lado, en el CC Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas Murcia (BORM 09.07.2014) se establece un sistema basado en grupos profesionales, reproduciendo el sistema ya contenido en el convenio anterior (publicado en el BORM 20.10.2008) de suerte que la variación reside en que ahora se habla de niveles profesionales que se definen tan detalladamente que parecen una mera trasposición de las antiguas categorías profesionales, como revela el análisis de convenios anteriores en los que la definición de las categorías que se utilizaban suelen coincidir con las dadas para los niveles. No obstante, en este convenio si se introduce, por primera vez, una referencia a la movilidad funcional en su artículo 15, que viene a transcribir casi íntegramente el contenido del precepto legal.

---

CC Confección guantes de piel Madrid (BOCM 02.11.2013), CC Transporte enfermos y accidentados en ambulancia Madrid (BOCM 13.05.2013), CC Comercio carnicerías-charcuterías Cantabria (BOC 28.09.2012), CC Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas Murcia (BORM 09.07.2014), CC Sector de aparcamientos y garajes Andalucía (BOJA 31.10.2011).

<sup>31</sup> CC Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014).

Por otro lado, el CC Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014) establece un sistema de grupos profesionales definidos genéricamente, sin incluirse en ellos categorías profesionales, y estableciendo una tabla de adaptación de las categorías a los nuevos grupos; aunque el convenio anterior ya utilizaba y definía los grupos profesionales, la variación se observa en que se ha introducido un nuevo grupo profesional y se han eliminado la concreción y definición de las categorías profesionales.

La novedad de este convenio se encuentra en la estructura retributiva, en la medida en que con la finalidad de potenciar la polivalencia funcional y hacerla compatible con los derechos retributivos de los trabajadores, se establece *ex novo*, en su artículo 13 un plus de polivalencia<sup>32</sup>.

## VII. CONVENIOS COLECTIVOS QUE DEFINEN LOS GRUPOS UTILIZANDO FACTORES DE CLASIFICACIÓN

En la configuración más evolucionada del sistema de clasificación profesional hacia las previsiones legales, el número de convenios autonómicos que utilizan factores de clasificación y/o áreas funcionales o de actividad para configurar los grupos profesionales alcanza el número de 13, lo que representa el 15% del total de la muestra. Y son los siguientes:

Se advierte en este grupo de convenios que en seis de ellos no se enumeran ni se definen los factores de clasificación<sup>33</sup>, aunque estos si aparecen a la hora de configurar los grupos profesionales.

---

<sup>32</sup> Dicha novedad consiste en que «a partir del 1 de enero de 2013, los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán percibir un complemento salarial denominado plus de polivalencia que será devengado siempre que, y por orden del empresario, el trabajador realice durante un periodo de tiempo que supere el 30 % de la jornada semanal ordinaria de trabajo en cómputo mensual, funciones correspondientes a dos o más de las tres aéreas funcionales de obrador comercio o administración establecidas en el cuadro de grupos profesionales. El importe del citado plus de polivalencia se fija en 30 euros mensuales, y será abonado, al mes siguiente de haberse producido su devengo».

<sup>33</sup> CC Comercio Islas Baleares (BOIB 09.08.2012), CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014), CC Sector de pizarras Castilla y León (BOCYL 28.03.2014), CC Sector de Clubs de natación de Cataluña (DOG 13.08.2013), CC Limpie-

Un ejemplo de ello sería por ejemplo el CC Comercio Islas Baleares (BOIB 09.08.2012) que establece los siguientes grupos

*Grupo Profesional I.*

*Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.*

*Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.*

*Grupo Profesional II.*

*Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requiera adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.*

*Formación: titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar.*

*Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.*

*Grupo Profesional III.*

*Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las trabajadoras encargadas o de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.*

*Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de 2º grado, o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.*

*Grupo Profesional IV.*

*Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradoras o colaboradores. Tareas complejas pero homo-*

---

za de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013) y CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013).

*géneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.*

*Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.*

#### *Grupo Profesional V.*

*Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradoras o colaboradores en una misma unidad funcional.*

*Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «O» o de la propia dirección, a las o los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.*

*Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.*

#### *Grupo Profesional 0.*

*Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración.*

*Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que*

*se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.*

El resto de convenios, siete, suelen utilizar los mismos factores de clasificación ya enumerados en el estudio de los convenios de ámbito estatal, a saber, la autonomía, la formación, la iniciativa, el mando, la responsabilidad y la complejidad<sup>34</sup>.

Y uno de ellos, procede a una configuración de los factores mucho más extensa y exhaustiva, es el CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013) que establece la siguiente delimitación de los factores de clasificación:

*Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya factores.*

#### *I. Conocimientos.*

*Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.*

*Este factor puede dividirse en dos subfacetas:*

*a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.*

*b) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo*

---

<sup>34</sup> CC Televisión local y regional Castilla y León (BOCYL 11.04.2011), CC Oficinas y despachos Cataluña (DOGC 05.08.2013), CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013), CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013), CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014), CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013)

*la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.*

## *II. Iniciativa/autonomía.*

*Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.*

*Debe tenerse en cuenta:*

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.*
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.*

## *III. Complejidad.*

*Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.*

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.*
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.*
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)*

## *IV. Responsabilidad.*

*Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.*

*Este factor comprende los subfactores:*

a) *Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.*

b) *Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.*

#### *V. Mando.*

*Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.*

*Para su valoración deberá tenerse en cuenta:*

a) *Capacidad de ordenación de tareas.*

b) *Naturaleza del colectivo.*

c) *Número de personas sobre las que se ejerce el mando.*

Otro aspecto que se observa y que resulta interesante es que en algunos de estos convenios dentro de la configuración de los grupos se definen, a título meramente enunciativo, posibles tareas<sup>35</sup> a desarrollar por quienes resulten encuadrados en cada uno de ellos, lo que revela un avance en la configuración de una clasificación profesional donde se pueda hacer efectiva la idea de polivalencia funcional, aunque se observa que en uno de los convenios la identificación de tareas es realmente una identificación de categorías integradas en el seno de

---

<sup>35</sup> CC Oficinas y despachos Cataluña (DOGC 05.08.2013), CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013), CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013), CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013), CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013), CC Sector de pizarras Castilla y León (BOCYL 28.03.2014).

cada grupo<sup>36</sup>. No obstante, debe advertirse que la mayoría de estos convenios siguen enumerando<sup>37</sup>, e incluso definiendo<sup>38</sup>, las categorías profesionales —que en algún convenio son denominadas divisiones funcionales<sup>39</sup> o especialidades<sup>40</sup>— dentro de cada grupo profesional; de suerte que sólo tres convenios han desterrado la utilización del parámetro de la categoría profesional al establecer su sistema de clasificación profesional<sup>41</sup>.

Al igual que sucede en el ámbito estatal, aunque en menor medida, algunos convenios utilizan también las áreas o divisiones funcionales o de actividad<sup>42</sup>. Pero en el ámbito autonómico, salvo en un convenio donde queda claro que las áreas se integran en cada uno de los grupos establecidos<sup>43</sup>, en el resto de convenios no queda claro si los grupos se integran dentro de cada área funcional o al revés<sup>44</sup>.

---

<sup>36</sup> CC Sector de Clubs de natación de Cataluña (DOG 13.08.2013).

<sup>37</sup> CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013), CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013), CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013), CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014), CC Sector de pizarras Castilla y León (BOCYL 28.03.2014) y CC Sector de Clubs de natación de Cataluña (DOG 13.08.2013) y CC Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013).

<sup>38</sup> CC Televisión local y regional Castilla y León (BOCYL 11.04.2011), CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014), CC Comercio Islas Baleares (BOIB 09.08.2012), CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013).

<sup>39</sup> CC Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013), CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014).

<sup>40</sup> CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014).

<sup>41</sup> CC Oficinas y despachos Cataluña (DOGC 05.08.2013), CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013) y CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013).

<sup>42</sup> Tanto el CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013) como el CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013) utilizan las divisiones funcionales de técnicos, empleados y operarios. El CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013) recoge las áreas funcionales de administración, comercial e industrial. Y el CC Televisión local y regional Castilla y León (BOCYL 11.04.2011) establece las áreas de actividad de administración, técnicos, redacción y servicios.

<sup>43</sup> CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013).

<sup>44</sup> CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013), CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013), CC Televisión local y regional Castilla y León (BOCYL 11.04.2011).

En cuanto al grado de adaptación observada en este grupo de convenios, se ha de indicar que hasta en seis ámbitos funcionales se han producido variaciones, si bien en una de ellas la variación es irrelevante por cuanto no supone una transformación de la clasificación profesional desde un sistema de categorías a uno de grupos profesionales.

En el CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014), aunque el convenio anterior ya establecía el mismo sistema de clasificación se observa una variación, calificable de intrascendente, que consiste en la definición de los puestos de trabajo englobados en cada grupo profesional; definición que coincide con la dada a las categorías profesionales en el anterior convenio, de suerte que se ha operado una irrelevante modificación nominal, más formal que real, para hacer desaparecer a las categorías profesionales.

En el ámbito funcional de la carpintería, ebanistería y varios del Principado de Asturias si se ha producido una verdadera adaptación por cuanto el anterior convenio anterior a la reforma aun cuando utilizaba los grupos profesionales, no los definía, siendo realmente un sistema de categorías; mientras que el convenio en vigor (publicado en el BOPA 23.11.2013), si se instaura una clasificación profesional acorde con las previsiones legales, utilizando los factores de clasificación para la configuración de los grupos profesionales.

En idéntico sentido, el CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014) ha procedido a configurar los grupos en base a factores de clasificación, frente al convenio anterior que no los definía y que utilizaba el parámetro «grupo profesional» para aglutinar varias categorías profesionales. En este convenio sí se introduce *ex novo* una referencia a la movilidad funcional, por cuanto en el convenio anterior sólo se decía que ésta correspondía al poder de dirección del empresario; ahora se transcribe parcialmente el contenido del precepto estatutario, además de contener una regla para la movilidad dentro del grupo.

Ahora bien los ejemplos más claros de adaptación por cuanto el punto de partida establecido en el convenio derogado era un sistema basado en las categorías profesionales, se observa, por un lado, en el CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013), en el que se

ha implantado un sistema basado en grupos, configurados a partir de factores de clasificación, omitiendo incluir, ni siquiera a título enumerativo, las categorías profesionales. Aunque incluye una tabla de equivalencia que viene a matizar el sistema de clasificación por cuanto puede ser a futuro un elemento condicionante para seguir operando con las categorías profesionales.

Lo mismo acontece, incluida la inclusión de la tabla de equivalencias, en el CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013). No obstante, este último convenio, frente al silencio que guardaba el convenio derogado, por un lado, se remite al contenido del artículo 39 del ET<sup>45</sup> en materia de movilidad funcional, y, por otro lado, en materia salarial, establece una cláusula de garantía del nivel retributivo derivado del encuadramiento en los nuevos grupos profesionales<sup>46</sup>.

Y, por otro lado, en el CC Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013) que ha procedido a sustituir el sistema basado en categorías —que se definían— del anterior convenio por un sistema articulado en torno a grupos profesionales configurados a partir de factores de clasificación, aunque incluye, a título enunciativo, categorías dentro de aquellos.

Este convenio, en consonancia con la adaptación de su clasificación profesional a la previsión legal, introduce *ex novo* hasta tres preceptos en materia de movilidad, en los que se transcribe parcialmente<sup>47</sup> o especifica<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Punto 2º del Anexo I. Grupo Profesionales del convenio colectivo.

<sup>46</sup> El punto 1º del Anexo I. Grupo Profesionales del convenio colectivo contempla que «si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa».

<sup>47</sup> La transcripción parcial del artículo 39 del ET se contiene en el artículo 36 del convenio colectivo.

<sup>48</sup> El artículo 46 establece que «sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 45. A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional».

la previsión legal o se establece una regla particular en materia de movilidad dentro de un determinado grupo<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> El artículo 47 contempla que «se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 45. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo».



## **Capítulo IV**

### **LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES**

#### **I. EL ÁMBITO PROVINCIAL EN LA REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El estudio de la clasificación profesional en los convenios colectivos provinciales debe iniciarse teniendo en cuenta, antes de entrar en su contenido, la idoneidad de la provincia como unidad de negociación para regular esta materia. Varias son las consideraciones que pueden hacerse a este respecto, unas de carácter general y otras específicas sobre la materia que nos ocupa.

Los convenios colectivos provinciales desempeñan un importantísimo papel en la estructura de la negociación colectiva española, de suerte que el 32,4% de relaciones laborales está regulada por convenios colectivos de este ámbito<sup>1</sup>, lo que supone el segundo nivel territorial de la negociación colectiva que más cobertura ofrece, sólo por detrás del ámbito estatal cuya tasa de cobertura se establece en un porcentaje mínimamente superior —el 37,3%—. Importancia que ha venido decreciendo en los últimos años, concretamente desde el año 2012, en los que la tasa de cobertura provincial empezó a decrecer hasta el nivel arriba indicado, cuando en los años precedentes, la serie histórica desde el 2005 había arrojado una tasa de cobertura media situada en torno al 52%.

---

<sup>1</sup> *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2014*, CES, Madrid, 2015, pp. 363 y 364.

Tiende a imponerse la idea de la inadecuación económica de la negociación colectiva provincial. En este sentido se ha indicado que «la evidencia empírica señala un efecto relevante del ámbito de negociación tanto sobre los incrementos salariales pactados en convenio como sobre la distribución de los niveles salariales por categorías profesionales, establecida en el mismo. En el primer caso, se observa cómo en el nivel intermedio de la negociación (sector-provincial) se llega a incrementos salariales que son, en general, superiores tanto a los que se pactan a un nivel más centralizado (sector-nacional) como a un nivel más descentralizado (empresa). Este hecho está en línea con diferentes estudios teóricos que señalan que en los niveles intermedios de negociación se alcanzan resultados menos eficientes, en términos de la adecuación del comportamiento de los salarios a las condiciones del mercado de trabajo. Por una parte, un nivel más centralizado de negociación facilitarían la incorporación de las restricciones derivadas del entorno macroeconómico; por otra parte, en un nivel más descentralizado, los resultados de la negociación se adaptarían mejor a las condiciones particulares de la empresa, a la vez que los agentes negociadores percibirían de forma más directa los costes de la mayor presión salarial. Todo esto es especialmente relevante en el caso español, puesto que más de la mitad de los trabajadores sujetos a convenio colectivo negocian en este nivel intermedio (sector-provincial)»<sup>2</sup>.

Esta idea económica ha tenido su reflejo en el actual Derecho de la negociación colectiva en el que «el legislador pretende postergar y, por tanto, intentar reducir al máximo la capacidad de influencia del [...] convenio colectivo provincial [...] que] ahora se considera poco apropiado desde el punto de vista económico y de diseño general de nuestras relaciones laborales, desde el instante en que se favorece bien un sistema centralizado (convenio estatal), o descentralizado (empresa), pero en ningún caso intermedio (provincial)»<sup>3</sup>. No se trata de una tendencia producto de la reforma laboral de 2012 sino que ya el RD-Ley 7/2011 puso en marcha «un intenso proceso de cerco y

---

<sup>2</sup> IZQUIERDO, M.; MORAL, E.; URTASUN, A.: *El sistema de negociación colectiva en España: un análisis de datos individuales de convenios*, Banco de España, Documento Ocasional nº 0302, 2003, pp. 28 y 29.

<sup>3</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo», XXVII Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva, CCNCC, 2014, p. 18.

limitación del uso del convenio provincial»<sup>4</sup>. La prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET), la facultad de determinar la estructura de la negociación colectiva en acuerdos y convenios estatales o autonómicos (art. 83.2 ET) y la limitada capacidad de afectación de los convenios colectivos estatales por los autonómicos (art. 84.3 ET) son los instrumentos puestos al servicio de este fin. Pese a ello todavía el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (BOE 6.2.2012) decía que «es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores» (art. 1).

En el ámbito provincial, en el arco temporal del estudio, se han analizado doscientos convenios colectivos, de los cuales sólo en siete convenios se observan variaciones entre el convenio en vigor tras la reforma y su precedente anterior a la reforma, lo que constituye el porcentaje —3.5% del total de la muestra de convenios provinciales— más bajo de variación entre los niveles territoriales de la negociación colectiva. En estos siete convenios la adaptación ha consistido establecer un convenio que utiliza los grupos profesionales configurados a partir de factores de clasificación —a veces enumerados y definidos previamente a la configuración del grupo y otras veces explicitados al plasmar dicha configuración— desde un convenio que o bien no decía nada sobre el sistema de clasificación, salvo la referencia contenida en las tablas salariales<sup>5</sup> o la remisión a una ordenanza laboral<sup>6</sup>, o bien establecía un sistema basado en categorías, que utilizaban los grupos sin definirlos, como parámetro aglutinador de categorías<sup>7</sup>; mientras que solo un convenio ha supuesto adaptar el sistema de clasificación desde otro basado en grupos profesionales que integraban categorías<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «La estructura y articulación de la negociación colectiva», en RAMOS QUINTANA, M. (Dir.): *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 50.

<sup>5</sup> CC Industrias vinícolas, Huelva (BOP 11.12.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013) y CC Derivados del cemento, Álava (BOP 25.2.2013).

<sup>6</sup> CC Industrias del aceite y sus derivados, Tarragona (BOP 10.8.2013).

<sup>7</sup> CC Locales y campos deportivos, Vizcaya (BO Vizcaya 12.9.2013) y Estaciones de servicio, Vizcaya (BOP 18.4.2013).

<sup>8</sup> CC Limpieza de edificios y locales, Córdoba (BOP 26.5.2014).

El ámbito provincial, a semejanza del nivel autonómico, y a diferencia de lo que sucede en el ámbito estatal, se observa una mayor segmentación a la hora de afrontar la configuración del sistema de clasificación profesional, puesto que, junto a convenios que utilizan de una u otra forma el grupo profesional en su sistema de clasificación profesional, se observa la existencia de convenios en los que o bien no se hace referencia al sistema de clasificación profesional o bien el sistema se basa en categorías profesionales.

En este ámbito como también se ha observado en el ámbito autonómico, un alto número de convenios, que constituyen el porcentaje más elevado de la muestra, no contienen referencia alguna al sistema de clasificación profesional, sólo tenemos como elemento indicador del sistema de clasificación los parámetros utilizados en las tablas salariales. El segundo grupo de convenios, en términos porcentuales, son aquellos en los que utilizando el grupo profesional, encubren realmente un sistema de categorías; mientras que el tercer gran grupo lo constituyen los convenios que se remiten a ordenanzas laborales o a otros convenios. También se observan convenios que mantienen un sistema de clasificación basados en categorías y que, a diferencia de lo que acontece en el ámbito autonómico, no constituyen el menor porcentaje sino el cuarto por delante de aquellos convenios que o bien definen sucintamente el grupo profesional o bien utilizan factores de clasificación.

Tomando el conjunto de convenios autonómicos analizados, puede observarse que sólo treinta y seis convenios o bien utilizan el grupo profesional definiéndolo sucintamente (uno) o bien usan el grupo profesional definiéndolo mediante factores de clasificación y/o áreas funcionales (veinticinco), lo que representa el 13% de la muestra; frente al 87% de convenios que o no contienen referencia al sistema de clasificación, o se remiten a un convenio o acuerdo que utiliza las categorías profesionales, o configura un sistema de clasificación sobre la base de categorías o utiliza los grupos como mero elemento integrador de categorías.

Puede adelantarse, a modo de conclusión de este análisis, que el sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales de acuerdo con el art. 22 ET ha tenido poca implantación en los convenios colectivos provinciales. Este hecho añadido a la preferencia legal por fomentar un sistema centralizado (convenios estatales) o descen-

tralizado (convenios de empresa) de negociación colectiva permite suponer que la renovación de los sistemas de clasificación profesional deberán venir de los convenios estatales desde donde irradiarán hacia los provinciales que todavía se mantengan.

## II. CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS QUE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ESTÁ CONTENIDA EN LAS TABLAS SALARIALES

En buen número de convenios colectivos provinciales se observa un cierto arcaísmo a la hora de regular la clasificación profesional. Son convenios colectivos en los que no hay una regulación independiente de la clasificación profesional sino que la misma se muestra embebida en la regulación del salario, ya sea al fijar los conceptos salariales o, mucho más frecuentemente, al determinar las llamadas «tablas salariales». Descansan, por tanto, sobre su contenido normativizado en disposiciones estatales.

En efecto, del total de la muestra de convenios provinciales, ochenta y tres de ellos no contienen ninguna previsión singular sobre clasificación profesional, lo que constituye el 41.5%. Véase apartado C.I del Anexo.

Es un sistema de clasificación profesional sustentado sobre la idea de categoría profesional. Ya sea utilizando esta expresión directamente<sup>9</sup> o bien encuadrando a éstas en los grupos clásicos del sistema de las antiguas reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales<sup>10</sup>, incluso con el nombre de niveles<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Por ejemplo el convenio colectivo de aparcamiento y ordenanza del tráfico de Guipúzcoa (BOG 7.10.2013) fija las categorías siguientes: Encargado; Inspector Zona-J. Equipo; Técnico Mantenimiento; Gruista; Controlador Zona ; Controlador depósito; Peón-mozo; Jefe de Servicio; Jefe Administración; Oficial 1ª Administrativo; Oficial 2ª Administrativo y Auxiliar administrativo.

<sup>10</sup> Por ejemplo el convenio de Industria tintorería y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de León (BOP 20.9.2012) determina los siguientes grupos y categorías profesionales: A) Grupo I Técnicos: Encargado general; Encargado de Sección; Encargado de Lavandería y planchado mecánico. B) Grupo II Administrativos: Oficial; Auxiliar; Aspirante de 16 y 17 años. C) Grupo III Personal varios: Encargado; Oficial 1ª especializado; Oficial de Taller; Oficial de Recepción y Entrega; Oficial de 3ª de Taller; Peón; Ayudante de Recepción y Entrega; Aprendiz de 16 y 17 años.

<sup>11</sup> Por ejemplo el convenio de oficinas y despachos de Burgos (BOP 19.4.2012). NIVEL I: Titulados de Grado Superior. NIVEL II: Titulado Grado Medio, Jefes Superiores (Oficial Mayor). NIVEL III: Jefes de Primera, Jefes Equipo Informática, Analistas, Progra-

En lógica correspondencia la movilidad funcional es todavía vista como trabajos de superior e inferior categoría<sup>12</sup>.

Es una regulación inadecuada al marco normativo general vigente y, por tanto, necesitada de modificación para adaptarse al mismo tal como se reconoce en alguno de estos convenios colectivos. En este sentido, por ejemplo, señala el convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Soria (BOP 1.3.2013) que «se creará un grupo de trabajo para que en el plazo de un año [...], analice el contenido de las actuales

---

mador Ordenador. NIVEL IV: Jefes de 2ª (Cajeros con firma, Jefes de Reporters, Traductores e Intérpretes Jurados con más de un idioma), Programador de máquinas auxiliares, Jefe de delineación, Administrador de test, Coordinador de tratamiento de cuestionarios, Jefe de explotación. NIVEL V: Oficial de 1ª (Cajeros sin firma, Interpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-recepcionistas con dos o más idiomas, Inspectores de zona), Delineante proyectista, Coordinador de estudios, Jefe de equipo de encuestas, Controlador, Operador de Ordenadores, Jefe de máquinas básicas. NIVEL VI: Oficial de 2ª (Telefonista-recepcionista, Reporteros de Agencias de Información, Traductores de Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores), Delineante, Operadores de tabuladoras, Inspectores de Entrevistadores, Encargado de Departamento de Reprografía, Encargado. NIVEL VII: Operadores de máquinas básicas, Dibujantes, Entrevistadores-Encuestadores, Oficial de 1ª de Oficio y Conductores. NIVEL VIII: Calcador, Perforista, Verificadores y Clasificadores, Conserje, Mayor, Oficial de 2ª de Oficio NIVEL IX: Oficial de 3ª. NIVEL X: Conserje, Ayudantes y Operadores de reproductoras de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras. NIVEL XI: Auxiliares (Telefonistas Visitadores), Cobradores-Pagadores. NIVEL XII: Ordenanza, Vigilante, Limpiadores de apartamentos. NIVEL XIII: Aspirantes, Limpiadores, Peones y Mozos.

<sup>12</sup> Por ejemplo véase lo que dispone el convenio colectivo para las industrias de panadería de Soria (BOP 26.8.2013). Artículo 38. Trabajos de superior categoría.

1. Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisa destinar un trabajador a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, en sustituciones inferiores a 5 días hábiles, no será necesaria la comunicación escrita, pero dichos períodos computarán a efectos del plazo máximo establecido en el apartado 3 de este artículo.

2. Durante el tiempo que el trabajador desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que esté desempeñando.

3. Cuando un trabajador realice trabajo, tareas o funciones de categoría superior a aquella que tiene reconocida durante más de tres meses, en una sola vez o en cuatro meses en diversas ocasiones durante el plazo de dos años, tendrá derecho a que la empresa le reconozca la categoría correspondiente. Si no mediara comunicación escrita a los representantes legales de los trabajadores, en los casos que corresponda, y un trabajador realizase trabajos, funciones o tareas propios de categoría superior a aquellas que tuviera reconocida, tendrá derecho a que se le reconozca esta por la empresa, con independencia de que el tiempo durante el que los realice no alcance los períodos establecidos en el apartado anterior.

categorías profesionales y elabore un informe sobre las posibilidades de actualización del mismo, aportando, en su caso, propuestas concretas para su elevación a la comisión negociadora y aprobación por ésta, si procede». En relación con la Ley 3/2012 el convenio colectivo de agencias de limpieza de edificios y locales de Huelva (BOP 14.3.2013) dice que «las partes acuerdan [...] la formalización de una comisión [...] para cumplir el mandato establecido en la Disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de Julio [...] respecto de la conversión de categorías profesionales en Grupos» (DF 2ª).

### III. CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES QUE REGULAN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR REMISIÓN O INTEGRACIÓN DE OTROS CONVENIOS

Los convenios colectivos pueden regular la clasificación profesional estableciendo sus propias reglas o por remisión a otros convenios colectivos o normas sectoriales, remisión distinta de la adhesión «a la totalidad» de otro convenio colectivo (art. 92.1 ET). El convenio reenviante dispone que la clasificación profesional se regule por el convenio reenviado. Aunque la remisión podría efectuarse a cualquier convenio colectivo de cualquier ámbito, siempre que guardara la correspondiente idoneidad aplicativa, en el caso que nos ocupa tratándose de convenios colectivos provinciales la remisión que aparece es la hecha a disposiciones estatales. De este modo el convenio colectivo provincial aparece como convenio reenviante y el convenio estatal como convenio reenviado o remitido. Sería necesario distinguir los supuestos de auténtica remisión de aquellos otros en los que la aplicación del convenio aparentemente reenviado se produce en virtud de las reglas de articulación negocial (arts. 83 y 84 ET) independientemente de la disposición del aparente convenio reenviante. En este sentido, recuérdese como ejemplo, que el ya comentado V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (BOE 21.5.2015), conforme al cual la clasificación profesional es una de las materias «reservadas al ámbito sectorial estatal, que no pueden ser negociadas en ámbitos distintos» (art. 10.7), dispone que «los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su

caso, una remisión al mismo». Aquí se hace omisión de este aspecto fundamental y se presta atención al puro dato material constituido por el advenimiento externo del sistema de clasificación profesional. Se distinguen dos grupos: a) convenios colectivos que todavía se remiten en materia de clasificación profesional a lo dispuesto en las antiguas ordenanzas laborales; y b) convenios provinciales que se remiten a convenios estatales. Adviértase que se habla de remisión en un sentido amplio, integrando fórmulas de integración y mixtas.

### **1. Convenios colectivos provinciales que se remiten a ordenanzas laborales**

Todavía pueden encontrarse en los convenios colectivos provinciales remisiones a las antiguas ordenanzas laborales como instrumento regulador de la clasificación profesional. En el ámbito provincial hasta un total de ocho convenios de la muestra analizada responden a esta caracterización, lo que representa el 4%. Se encuentra remisión a ordenanzas laborales en los siguientes convenios colectivos:

1. CC Construcción y obras públicas, Castellón (BOP 28.7.2012).
2. CC Construcción y obra pública, Álava (BOP 28.11.2012).
3. CC Construcción y obra pública, Valencia (BOP 10.10.2012).
4. CC Comercio de la piel y calzado, Cádiz (BOP 9.7.2012).
5. CC Licores, Barcelona (BOP 8.8.2013).
6. CC Comercio de alimentación, Vizcaya (BOP 8.11.2013).
7. CC Materiales de construcción y saneamiento, Lugo (BOP 3.5.2013).
8. CC Industria y Comercio del Vino, Álava (BOP 2.10.2013).

El convenio colectivo de licores de Barcelona (BOP 8.8.2013) dispone que «regirá respecto a la clasificación del personal afectado por este Convenio lo establecido por la Ordenanza laboral de industrias vinícolas [...]» (art. 5). O el convenio colectivo de alimentación de Vizcaya (BOP 8.11.2013): «la clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio»

(art. 29). Algún caso hay en que la remisión se hace al laudo arbitral sustitutivo de la ordenanza laboral. Así sucede en el convenio colectivo de industria y comercio del vino de Álava (BOP 2.10.2013) cuyo art. 26 sobre categorías profesionales dispone que «en tanto no se incorpore a este convenio el nuevo modelo de clasificación profesional continuará vigente lo dispuesto en el Laudo arbitral de 29 de marzo de 1996, publicado en el BOE de 28 de mayo de 1996»<sup>13</sup>. Evidentemente la remisión a la ordenanza laboral sólo puede ser transitoria a la espera de que su lugar sea ocupado por un convenio colectivo pertinente. Así sucede por ejemplo en el convenio de la construcción de Vizcaya (BOP 28.1.2013): el convenio anterior se remitía a la Ordenanza Laboral de la Construcción y el actual al convenio general del sector.

## **2. Convenios colectivos provinciales que se remiten a convenios estatales**

En otros convenios provinciales la remisión se efectúa al correspondiente convenio de ámbito estatal: bien directamente o bien porque se declara su aplicación supletoria; concretamente en catorce convenios, que representan el 7% total de la muestra. En función de los convenios colectivos remitidos podemos incluir los siguientes grupos de convenios colectivos provinciales que utilizan fórmulas diversas de integración:

- a) En el sector de la construcción: convenios colectivos de construcción de Teruel (BOP 8.3.2013), de construcción de obra pública de Alicante (BOP 4.12.2012), de construcción de Salamanca (BOP 7.6.2013) y de construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora (BOP 12.4.2013).
- b) En el sector de la limpieza: convenio de limpieza edificios y locales de Ávila (BOP 10.12.2012).
- c) En el sector de tratamiento de aguas: convenio colectivo de empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento del agua de Alicante (BOP 21.11.2012).

---

<sup>13</sup> Se trata de Resolución de 29 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 1996 dictado por don Fernando VALDÉS DAL-RÉ en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971.

- d) En el sector de la hostelería: convenios colectivos de hostelería de Burgos (BOP 27.8.2013), Álava (BOP 5.7.2013), Badajoz (DO Extremadura 13.3.2013) y Soria (BOP 3.4.2013). En los convenios de Burgos, Badajoz y Soria se deja constancia del paso de la ordenanza laboral al convenio estatal.
- e) En el sector del metal: convenio colectivo de cuchillería y afines de Albacete (BOP 8.7.2013) y de la industria siderometalúrgica de Ávila (BOP 26 abril 2013).
- f) En el sector de la madera: convenios colectivos de industrias de la madera de Tarragona (BOP 23.11.2013) y Gerona (BOP 26.11.2013).

Ejemplo de remisión declarada lo encontramos en el convenio colectivo de limpieza edificios y locales de Ávila (BOP 10.12.2012) conforme al cual «en materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales [...] y demás normas que en el futuro lo sustituyan, modifiquen o complementen» (art. 16). Un ejemplo de declaración de aplicación supletoria se puede ver en el convenio colectivo de transporte de mercancías de Teruel (BOP 21.5.2014): «en todo lo no estipulado en este convenio y como norma supletoria, se estará a lo dispuesto en las cláusulas del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera [...] o la norma que lo sustituya, y en defecto de ésta, se estará a lo que disponga la legislación general aplicable». Conviene volver a insistir en que en muchos de estos casos no se trata ni de auténtica remisión normativa ni de aplicación supletoria sino de directa aplicación en virtud de las reglas de articulación negocial del convenio supuestamente remitido o declarado supletorio.

Sin constituir supuestos de remisión también podrían aquí incluirse los casos en los que el convenio colectivo provincial reproduce la regulación de clasificación profesional de otro convenio dejando expresamente constancia de este dato. Así el convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Sevilla (BOP 9.10.2012) dice que «habiéndose alcanzado un acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de clasificación profesional [...] se incorpora al presente convenio colectivo el capítulo denominado «clasificación profesional» del acuerdo estatal del sector metal [...]» (art. 9). Otro ejemplo en el convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Guadalajara (BOP 16.10.2013): «Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarro-

llen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, según Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal vigente». En términos similares el convenio colectivo de cuchillería y afines de Albacete (BOP 8.7.2013). También el convenio colectivo del metal de Córdoba (BOP 4.9.2013) contiene básicamente la regulación del acuerdo estatal del sector del metal, al igual que el convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia (BOP 22.5.2013) y el convenio colectivo de hostelería de Segovia (BOP 18.9.205).

Mención específica merecen los convenios colectivos que al diseñar su régimen de clasificación profesional aprovechan el viejo Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE 9.6.1997). En este sentido el convenio colectivo de oficinas y despachos de Las Palmas (BOP 25.10.2013) reproduce los grupos profesionales fijados en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos indicando qué categorías tradicionales (ahora con la denominación de subgrupo) se integran en cada uno. Por ejemplo, al definir el grupo profesional 1: 1º) Delimita el grupo reproduciendo lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos: «Grupo profesional 1. 1. Criterios Generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación. 2. Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar». 2º) Declara las categorías que se incluyen en el mismo: «*Subgrupos profesionales inscritos: Mozos/as, Peones/as, Limpiador/a, Ayudante, Aspirante de 16 y 17 años, Botones de 16 y 17 años*». Un empleo total o parcial de esta técnica también puede verse en el convenio colectivo de comercio de óptica de Badajoz (BOP 20.11.2012), en el convenio colectivo de oficinas y despachos de Valladolid (BOP 17.8.2012) y en el convenio colectivo del campo de Almería (BOP 24.4.2013).

#### IV. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN LA CLASIFICACIÓN MEDIANTE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Todavía hay un cierto número de convenios colectivos provinciales que sólo utilizan la categoría profesional como criterio de clasificaci-

cación profesional, en la muestra analizada un total de dieciséis convenios, el 8% de la muestra. Véase apartado C.III del Anexo.

De un modo muy sencillo aparece un listado de categorías con la descripción de cada una de ellas como hace, por ejemplo, el convenio colectivo para la industria de panadería de Guipúzcoa (BO 22.4.2013)<sup>14</sup>. Incluso en algún convenio los conceptos de grupo y ca-

---

<sup>14</sup> A efectos ilustrativos se reproduce parcialmente el art 4 sobre «clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales» que contiene un largo listado de categorías profesionales y definiciones:

— Jefe de fabricación: Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

— Jefe de Oficina y Contabilidad: Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

— Oficial administrativo: Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes, y que, realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y correspondales, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Será Oficial administrativo de 2ª quien lleve cinco años en la categoría de auxiliar. Las vacantes que se produzcan por este ascenso serán obligatoriamente cubiertas en cadena.

— Auxiliar de oficina: Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

— Encargado: Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Siempre que en un establecimiento esté trabajando más de una persona, necesariamente una de ellas tendrá que ostentar la categoría de encargado.

— Ayudante de encargado: Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

— Hornero, Oficial de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

— Amasador: Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

tegoría profesional se utilizan como sinónimos. Así sucede en el convenio colectivo del campo de Toledo (BOP 18.8.2014)<sup>15</sup>.

## V. CONVENIOS COLECTIVOS QUE UTILIZAN LOS ANTIGUOS GRUPOS PROFESIONALES

En el ámbito provincial los convenios que aparentemente utilizan los grupos profesionales pero que realmente diseñan un sistema basado en categorías constituyen el segundo grupo más numeroso dado que cincuenta y tres convenios responden a esta configuración, lo que supone el 26.5% de la muestra total de convenios provinciales. Ver apartado C.IV del Anexo.

Como ya se ha expuesto en este estudio, queda claro que no siempre que en un convenio colectivo se encuentre la expresión «grupo profesional» estaremos ante un sistema de clasificación profesional fijado de acuerdo con el art. 22.2 ET. Más aún puede ser que, pese al uso de la denominación, nos encontremos con regímenes de clasificación profesional, basados en categorías profesionales, a los que precisamente el art. 22 ET querría sustituir. Un sencillo ejemplo de este uso arcaico del concepto de grupo profesional puede verse en el convenio colectivo de industria de panadería de Huesca (BOP 17.5.2013). Establece cuatro grupos [A) personal técnico, B) personal administrativo, C) personal de elaboración y D) personal complementario] y dentro

---

— Ayudante de amasador: Coopera con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

— Oficial de masa: Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando, asimismo, de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

[...]

<sup>15</sup> «L@s trabajadores/as se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales: a) Personal Técnico. b) Encargad@ General. c) Capataces y Mayorales. d) Oficiales Administrativos. e) Personal de oficios. f) Tractoristas-Maquinistas. g) Guardas. h) Caser@s. i) Especialistas. j) Auxiliares Administrativos. k) Peones». En las tablas salariales se habla de categorías profesionales. Este uso ya se encuentra en la Ordenanza general de trabajo en el campo (BOE 7.10.1969) que en el art. 24 habla de grupos profesionales pero al definirlos sitúa los arts. 25 y siguientes bajo la rúbrica de «definición de las categorías».

de cada uno de ellos lista y define una serie de categorías profesionales (art. 37).

*Artículo 37. Definición de categorías profesionales.*

*El personal que preste servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:*

- A. Personal Técnico.*
- B. Personal Administrativo.*
- C. Personal de Elaboración.*
- D. Personal Complementario.*

*Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:*

*A. Personal Técnico:*

*1. Director General.*

*Es el empleado que organiza, informa, distribuye y establece los criterios que han de seguir todas las secciones de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.*

*2. Jefe de Fabricación.*

*Es el empleado que con mando y responsabilidad cuida de todo el proceso de fabricación, siguiendo las directrices de la dirección de la empresa.*

*3. Jefe Administrativo.*

*Es el empleado que con la dependencia del Director General o de la Gerencia, es responsable de la gestión administrativa de la empresa.*

*4. Jefe Comercial.*

*Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión comercial de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.*

*B. Personal Administrativo:*

*1. Oficial Administrativo.*

*Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.*

*2. Auxiliar Administrativo.*

*Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.*

*C. Personal de Elaboración:*

*1. Encargado.*

*Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las ordenes de la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización.*

*2. Oficial de 1ª.*

*Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza.*

*3. Oficial de 2ª.*

*Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de 1ª, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.*

*4. Auxiliar.*

*Es el empleado, no especializado, que tiene la función de ayudante, indistintamente al Oficial de 1ª y al Oficial de 2ª.*

*5. Aprendiz.*

*Es el empleado que esté ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros el oficio.*

*D. Personal Complementario:*

*1. Encargado o Comercial: Es el empleado que, bajo las ordenes inmediatas de la Dirección, está al frente de la sección de ventas y comercialización y dirige la labor de la misma, colaborando en las ventas y acabados, responsabilizándose de la buena marcha de las mismas y dando cuenta a la Dirección de las diferentes vicisitudes, así como de las gestiones de cobro.*

*2. Vendedor: Es el empleado que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.*

*3. Mecánico: Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado funcionamiento, mantenimiento y limpie/a de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales.*

4. *Chofer-Repartinador: es el empleado con el permiso de conducción adecuado que realiza las tareas de reparto, venta y cobro entre los centros de producción o distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa o distribuye sus productos.*

5. *Limpiador: Es el empleado que realiza la limpieza del centro de trabajo y sus dependencias, cuidando de estas y de su seguridad en ausencia del resto del personal.*

A partir del supuesto tipo ejemplarizado aparecen algunas variantes. Así en algún convenio colectivo se sustituye la referencia a «categoría profesional» por «funciones profesionales» como hace, por ejemplo, el convenio colectivo de transportes de viajeros por carretera de Salamanca (BOP 27.6.2013)<sup>16</sup>. En otros convenios colectivos en lugar de categorías se habla de niveles. Es el caso del convenio colectivo de consignatarios de buques y transitarios de Alicante (BOP 26.8.2013) en el que comparando el texto actual con el del anterior convenio se aprecia que nivel y categoría operan como sinónimos<sup>17</sup>. Incluso en algún convenio colectivo se deja constancia de la adaptación a un nuevo sistema de clasificación profesional que consiste simplemente en atribuir a cada grupo funciones de las antiguas categorías. Así se puede ver en el convenio colectivo de comercio del calzado de Valencia (BOP 8.7.2013)<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Art. 16.

<sup>17</sup> Art. 9.

<sup>18</sup> «Artículo 28. Clasificación profesional. Las partes signatarias del presente Convenio han procedido a la actualización del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, abandonando el sistema preexistente establecido con anterioridad en función de categorías profesionales. Simultáneamente, se ha procedido a la supresión de determinadas categorías, así como a modificar la denominación de otras, debido a su obsolescencia en el sector y en aras al principio de modernidad. Como consecuencia de dicha actualización, la estructura de clasificación profesional se establece de la siguiente manera:

GRUPO I. *Funciones referidas a las categorías* de: Encargado General, Jefe de Personal, Jefe de Ventas/Compras, Jefe de Almacén y Jefe de Sección.

GRUPO II. *Funciones referidas a las categorías* de: Escaparartista/Visual Merchandising, Diseñador Gráfico, Encargado de Establecimiento, Viajante/Corredor de Plaza, Segundo Encargado de Establecimiento, Dependiente y Ayudante de Dependiente.

GRUPO III. *Funciones referidas a las categorías* de: Jefe de Administración, Jefe de Sección Administrativa y Contable.

GRUPO IV. *Funciones referidas a las categorías* de: Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo y Telefonista/Recepcionista.

## VI. CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR GRUPOS QUE SE DEFINEN SUCINTAMENTE

Se listan en este apartado los convenios colectivos provinciales que definen sucintamente los grupos, utilicen o no las categorías profesionales, sin recurrir a los factores de clasificación. Supone un avance respecto de los referidos en el apartado anterior en los que el uso del grupo profesional era meramente enunciativo.

A diferencia de lo que sucede en el ámbito estatal y autonómico solo un convenio provincial —lo que constituye el 0.5% de la muestra— establece su sistema profesional mediante la definición sucinta de los grupos; configuración en la que no emplean los factores de clasificación. Se trata del CC Comercio de ganadería, Salamanca (BOP 12.8.2013), que procede a enumerar y definir dentro de los grupos lo que denomina niveles funcionales que no son más que las antiguas categorías profesionales.

## VII. CONVENIOS COLECTIVOS QUE DEFINEN LOS GRUPOS UTILIZANDO FACTORES DE CLASIFICACIÓN

De la muestra total de convenios, sólo veinticinco convenios —el 12.5% del total de la muestra— afrontan la configuración del sistema de clasificación recurriendo a factores de clasificación y áreas funcionales, agrupen y definan o no categorías profesionales. Se observa también que en el ámbito provincial la configuración más ajustada a las previsiones legales contenidas en el artículo 22 del ET no representa un porcentaje significativo, más bien al contrario, lo que viene a singularizarlo respecto de los ámbitos estatal y autonómico. Véase apartado C.VI del Anexo.

---

GRUPO V. *Funciones referidas a las categorías* de: Profesional de Oficio, Conductor de Primera/Repartidos (7.500KI) y Profesional de Oficio, Conductor de Segunda/Repartidor (3.500 KI).

GRUPO VI. *Funciones referidas a las categorías* de: Mozo de Almacén.

GRUPO VII. *Funciones referidas a las categorías* de: Personal de Limpieza.

GRUPO VIII. *Funciones referidas a las categorías* de: Aprendiz hasta 21 años (sin contrato de formación y aprendizaje)».

Las tablas salariales fijan el salario para cada una de las «funciones».

Puede ponerse como ejemplo el convenio colectivo de industrias vinícolas de Cádiz (BOP 16.7.2012). Los trabajadores afectados por este convenio quedan encuadrados en un área funcional (administración y comercial; producción y servicios auxiliares; y técnica) y dentro de ella en un nivel profesional (hay cinco: del A al F). Los niveles se delimitan expresando las funciones a realizar y la formación requerida. Por ejemplo en el nivel A se trata de trabajos que «requieren poca iniciativa y se ejecutan según instrucciones muy concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. Las funciones requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación; en caso de dificultad, debe solicitar una nueva decisión». La formación requerida es «titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o certificado de escolaridad». Al mismo tiempo se señala que el desempeño «de las funciones derivadas de esta doble adscripción define el contenido básico de la prestación laboral y delimita la movilidad funcional» sin perjuicio de que «la clasificación de un trabajador en un determinado nivel profesional lleva aparejada la realización de aquellas actividades que pueden resultar, no obstante, básicas para otras incluidas en niveles profesionales inferiores o superiores». En el mismo sentido el convenio colectivo del comercio de alimentación de La Coruña (BOP 26.6.2013): fija cuatro grupos profesionales y dentro de cada uno se indican puestos de trabajo clasificados en tres niveles.

#### *Artículo 5. Clasificación del personal.*

*Este sistema de clasificación será de aplicación desde el 1 de enero de 2014. Hasta esa fecha será de aplicación el sistema de clasificación profesional del anterior convenio vigente desde el año 2009 a 2011 por tanto la reclasificación del 1 de enero de 2014 no generará atraso alguno.*

*El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales en función de los diferentes factores de encuadramiento profesional.*

*Las definiciones contenidas para cada grupo profesional no son exhaustivas sino meramente enunciativas.*

*Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.*

*I. Conocimientos.—Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder*

*cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.*

*II. Iniciativa/autonomía.—Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.*

*III. Complejidad.—Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.*

*IV. Responsabilidad.—Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.*

*V. Mando.—Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.*

*Grupo I.—Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, prácticas normativas y procedimientos amplios, con alto grado de autonomía a partir de directrices generales.*

*Se integra en este grupo profesional el personal que ejecuta trabajos que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos generales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.*

*Gestiona y supervisa los recursos humanos a su cargo orientándolos hacia el logro de los objetivos, y ejerce funciones de responsabilidad sobre organizaciones complejas, en cuanto a la consecución de resultados, implantación y gestión en general, informando acerca de las normas de seguridad y velando por su cumplimiento.*

*Ejercen la supervisión a través de mandos intermedios, a fin de conseguir los objetivos operacionales marcados.*

*Puestos de trabajo indicativos:*

*Nivel A: directores/as de departamento.*

*Nivel B: jefe/a de personal, jefe/a de ventas, jefe/a de compras...*

*Nivel C: jefe/a administrativo, jefe/a de almacén, coordinador/a general...*

Al igual que sucede en los ámbitos estatal y autonómico, en este grupo de convenios colectivos encontramos dos formas de configurar los grupos profesionales, en una serie de convenios con carácter previo se enumeran y definen los factores de clasificación<sup>19</sup>, mientras que en otros, que son la mayoría, esos factores vienen recogidos en la descripción de cada grupo profesional<sup>20</sup>.

En el ámbito provincial, solo en uno de estos convenios dentro de la configuración de los grupos se enumeran, a título meramente enunciativo, posibles tareas<sup>21</sup> a desarrollar por quienes resulten encuadrados en cada uno de ellos, lo que revela un avance en la configuración de una clasificación profesional donde se pueda hacer efectiva la idea de polivalencia funcional. También se advierte aquí que la mayoría de estos convenios siguen enumerando<sup>22</sup>, e incluso

---

<sup>19</sup> CC Comercio de alimentación, La Coruña (BOP 26.6.2013), CC Siderometalúrgico, León (BOP 9.4.2013), CC Industrias vinícolas, Cádiz (BOP 16.7.2012), C C Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas; Barcelona (BOP 8.8.2013), CC Derivados del cemento, Álava (BOP 25.2.2013), CC Industrias vinícolas, Huelva (BOP 11.12.2013) y CC Comercio de alimentación, Huelva (BOP 15.10.2013).

<sup>20</sup> CC Locales y campos deportivos, Vizcaya (BO Vizcaya 12.9.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Teruel (BOP 31.5.2013), CC Estaciones de servicio, Vizcaya (BOP 18.4.2013), CC Transporte de viajeros por carretera, Alicante (BOP 26.12.2011), CC Actividades de intervención social, Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 1.8.2011), CC Industrias de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares, Málaga (BOP 27.11.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Córdoba (BOP 26.5.2014), CC Industrias del aceite y sus derivados, Tarragona (BOP 10.8.2013), CC Comercio, Ávila (BOP 24.6.2013), CC Detallistas de ultramarinos, comestibles, supermercados y autoservicios, CC Tarragona (BOP 15.11.2014), CC Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas, Castellón (BOP 4.4.2013), CC Comercio mixto, León (BOP 29.8.2012), CC Comercio de equipamiento de la persona, Burgos (BOP 28.12.2012), CC Comercio del mueble, Burgos (BOP 29.8.2012), CC Transporte urbano, Soria (BOP 14.10.2011), CC Transporte de viajeros por carretera, Ávila (BOP 15.9.2011), CC Industrias de tintorerías y limpieza de Ropa, lavanderías y planchado de ropa, Valladolid (BOP 3.9.2012).

<sup>21</sup> CC Industrias de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares Málaga (BOP 27.11.2013).

<sup>22</sup> CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Teruel (BOP 31.5.2013), CC Comercio de alimentación, La Coruña (BOP 26.6.2013), CC Siderometalúrgico, León (BOP 9.4.2013), CC Estaciones de servicio, Vizcaya (BOP 18.4.2013), CC Transporte de viajeros por carretera, Alicante (BOP 26.12.2011), CC Actividades de intervención social, Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 1.8.2011),

definiendo<sup>23</sup>, las categorías profesionales —que en algún convenio son denominadas divisiones funcionales<sup>24</sup> o puestos de trabajo<sup>25</sup>— dentro de cada grupo profesional; de suerte que sólo cuatro convenios han desterrado la utilización del parámetro de la categoría profesional al establecer su sistema de clasificación profesional<sup>26</sup>.

Ya hemos señalado que las únicas variaciones que se aprecian en el ámbito provincial han supuesto la adopción de un sistema de clasificación basado en grupos profesionales definidos a partir de factores de clasificación, a diferencia de lo que sucede en el ámbito estatal o autonómico, donde algunas o muchas de las variaciones no son significativas por no suponer un cambio desde un sistema basado en categorías a uno basado en grupos profesionales, en el ámbito provincial casi todas las variaciones —seis convenios de los siete— responden a una verdadera sustitución de la categoría por el grupo profesional, dado que el convenio derogado o bien no decía nada sobre el sistema de clasificación, salvo la referencia contenida en las tablas salariales o la remisión a una ordenanza laboral, o bien establecía un sistema basado en categorías, que utilizaban los grupos sin definirlos, como parámetro aglutinador de categorías; mientras que solo un convenio ha supuesto adaptar el sistema de clasificación desde otro basado en

---

CC Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas; Barcelona (BOP 8.8.2013), CC Derivados del cemento, Álava (BOP 25.2.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Córdoba (BOP 26.5.2014), CC Industrias vinícolas, Huelva (BOP 11.12.2013), CC Comercio, Ávila (BOP 24.6.2013), CC Detallistas de ultramarinos, comestibles, supermercados y autoservicios, CC Tarragona (BOP 15.11.2014) y CC Industrias de tintorerías y limpieza de Ropa, lavanderías y planchado de ropa, Valladolid (BOP 3.9.2012).

<sup>23</sup> CC Transporte de viajeros por carretera, Alicante (BOP 26.12.2011), CC Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas, Castellón (BOP 4.4.2013), CC Comercio mixto, León (BOP 29.8.2012), CC Comercio de equipamiento de la persona, Burgos (BOP 28.12.2012), CC Comercio del mueble, Burgos (BOP 29.8.2012), CC Transporte urbano, Soria (BOP 14.10.2011), CC Transporte de viajeros por carretera, Ávila (BOP 15.9.2011), CC Comercio de alimentación, Huelva (BOP 15.10.2013).

<sup>24</sup> CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Teruel (BOP 31.5.2013), CC Limpieza de edificios y locales, Córdoba (BOP 26.5.2014) y CC Transporte de viajeros por carretera, Ávila (BOP 15.9.2011).

<sup>25</sup> CC Comercio de alimentación, La Coruña (BOP 26.6.2013) y CC Comercio de equipamiento de la persona, Burgos (BOP 28.12.2012).

<sup>26</sup> CC Oficinas y despachos Cataluña (DOGC 05.08.2013), CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013), CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013) y CC Industrias del aceite y sus derivados, Tarragona (BOP 10.8.2013).

grupos profesionales definidos sucintamente. Exponemos a continuación las adaptaciones observadas.

El CC Industrias vinícolas de Huelva (BOP 11.12.2013) lleva a cabo la adaptación del sistema de clasificación, sustituyendo el sistema basado en categorías profesionales previstas en las tablas salariales que venía siendo recogido en los convenios anteriores por uno basado en tres grupos profesionales que se configuran a través de una serie de factores de clasificación que son los más frecuentemente utilizados en los ámbitos estatal y autonómico, a saber: autonomía, formación, experiencia, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad<sup>27</sup>.

Es uno de los pocos convenios donde la adaptación ha supuesto una previsión específica en materia de movilidad, que se produce en los términos previstos en el ET, y en materia salarial. En efecto, en cuanto a la movilidad, se establece que «el trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual 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, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores». Y en relación al ajuste salarial se prevé que «las viejas categorías salariales se incluyen en esta nueva clasificación en los mencionados grupos, de forma que, a efectos salariales se ha recogido como salario base de grupo, el salario base de la categoría más baja de cada grupo de la tabla salarial de 2012, la actualmente vigente. Al trabajador, que a la fecha de firma del presente convenio, perciba un salario superior, la diferencia se le respetará íntegramente como complemento personal, el cual no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo. A los trabajadores de nueva incorporación, tanto para el desarrollo de un puesto de trabajo ya existente en la empresa, como para el desarrollo de un puesto de trabajo de nueva creación, a partir de la firma del presente

---

<sup>27</sup> Sistema que se mantiene en el actual convenio en vigor, con una duración de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, publicado en el BOP 17.06.2015.

convenio, se les aplicarán la misma operativa a efectos salariales recogida en el párrafo anterior. La diferencia salarial entre el salario base de grupo de la nueva clasificación profesional y el salario base de las viejas categorías, recogidas en la tabla salarial de 2012, se abonará en un complemento de puesto de trabajo, de forma que se igualen los salarios y no exista diferencia entre las antiguas tablas salariales y las actuales tablas. Dicho Plus de Puesto de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado con cualquiera otro incremento salarial a que el trabajador tuviera derecho en aplicación de cualquier otra norma legal o convencional. De la misma forma dicho complemento se revalorizará en la misma cuantía porcentual en que lo haga el resto de conceptos del convenio colectivo» (art 28).

El CC de limpieza edificios y locales de Huesca (BOP 10.07.2013), incorpora por primera vez una previsión sobre clasificación profesional, dado que el convenio precedente guardaba silencio sobre la misma, debiendo inferirse de las tablas salariales que se utilizaba un sistema basado en las categorías profesionales. El nuevo convenio lleva a cabo una adaptación acogiendo la definición de los cuatro grupos que establece mediante factores de clasificación, que no vienen enumerados y definidos de forma independiente. Ahora bien dentro de cada grupo se incluyen distintos niveles funcionales que, en tres de ellos, se identifican con un conjunto de las antiguas categorías profesionales, que siguen estando presentes en el convenio como lo demuestra que al tratar la prestación laboral se siga hablando de ellas, e incluso cuando se establece unas reglas específicas sobre movilidad funcional se hace referencia a la movilidad entre niveles funcionales y no entre grupos profesionales. No apreciándose en este convenio ninguna regla salarial específicamente derivada de la adaptación de un nuevo sistema de clasificación profesional.

El CC de derivados de cemento de Álava (BOP 25.02.2013) introduce también, *ex novo*, un sistema de clasificación basado en tres áreas funcionales que se definen y en grupos profesionales configurados a partir de factores de clasificación que sí son enumerados y explicitados con carácter previo a la configuración de aquellos, aunque algunos grupos profesionales solo agrupan a una determinada categoría profesional. El convenio anterior no contenía ninguna previsión en materia de clasificación, de suerte que al establecerse la tabla salarial aparecían distintas categorías profesionales. Esta adaptación, sin embargo, no ha tenido ninguna repercusión ni en materia salarial, por cuanto

ésta se sigue configurando a partir de las categorías profesionales, ni en materia de movilidad funcional.

El CC Industrias del aceite y sus derivados de Tarragona (BOP 10.08.2013) que implementa un sistema basado en grupos profesionales, que se definen muy sucintamente por referencia a áreas funcionales, integrando dentro de cada grupo distintos niveles en los que, a su vez, se contiene una exposición de las notas caracterizadoras de las prestaciones laborales que determinan la inclusión en cada uno de ellos; mientras que el convenio precedente, anterior a la reforma, utilizaba una clasificación basada en categorías profesionales al remitirse a la ordenanza laboral del sector. Esta adaptación no tiene impacto alguno en ni en el sistema salarial ni en la movilidad funcional, por cuanto se guarda silencio sobre ambos aspectos al no encontrarse ninguna referencia a ellos. Sí contiene una tabla de equivalencia de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales.

El CC de locales y campos deportivos de Vizcaya (BOP 12.09.2013) procede a sustituir el sistema de clasificación basado en categorías, integradas a su vez en grupos clásicos (técnicos, administrativos y obreros) por un sistema que pivota sobre cinco grupos profesionales que se configuran utilizando factores de clasificación que no son enumerados ni definidos expresamente. No se contiene en este convenio previsión algún sobre el posible ajuste salarial como consecuencia de la implementación del nuevo sistema de clasificación profesional como tampoco se ha modificado la regulación de la movilidad funcional, dado que el artículo 20 del convenio sigue haciendo pivotar a ésta sobre la categoría profesional<sup>28</sup>, falta de adaptación que también se aprecia en las tablas salariales que se siguen articulando sobre las categorías profesionales.

El CC de estaciones de servicio de Vizcaya (BOP 18.04.2013) ha transformado el sistema de clasificación contenido en el convenio precedente basado en las categorías profesionales que venían definidas, pues aunque utilizaba los grupos profesionales lo hacía como mero

---

<sup>28</sup> El citado artículo establece que «el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado por la empresa, en el caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de dos meses ininterrumpidos percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivo el cambio».

elemento aglutinador de varias categorías profesionales. Actualmente se establece un sistema articulado en torno tres áreas funcionales, en las que se integran varios grupos profesionales configurados a partir de una serie de factores de clasificación que no se enumeran y explicitan separadamente. En este convenio se observa la introducción, *ex novo*, de una cláusula en materia de movilidad funcional que aborda únicamente la movilidad dentro de cada grupo<sup>29</sup>.

La última unidad de negociación en la que se aprecia una adaptación es el CC de limpieza de edificios y locales de Córdoba (BOP 26.05.2014). El convenio anterior recogía un sistema basado en los grupos que se definían sucintamente, y en algunos de ellos se definían las categorías profesionales. En el convenio actual se ha procedido a profundizar en el sistema de clasificación al modificarse la forma de definir los distintos grupos, de suerte que éstos se configuran a partir de factores de clasificación que no aparecen enumerados y definidos previamente, que integran divisiones funcionales que no son otra cosa que las antiguas categorías. No se aprecia adaptación alguna en materia de movilidad funcional porque ya el convenio anterior a la reforma laboral configuraba ésta tomando como parámetro el grupo profesional, de suerte que el actual convenio ha reproducido la misma configuración de la misma. No se contempla ninguna regla en materia salarial derivada de la nueva configuración del sistema de clasificación profesional.

La adaptación de un nuevo sistema de clasificación profesional basada en grupos profesionales no ha conllevado la adopción de reglas especiales en materia salarial, salvo en un convenio colectivo<sup>30</sup>. Mientras que en materia de movilidad funcional se observa un impacto un poco mayor, pero también limitado, por cuanto sólo un convenio procede a su adaptación, mientras que otro introduce una regla espe-

---

<sup>29</sup> El artículo 31 establece que «Artículo 31. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de cada Grupo Profesional. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria».

<sup>30</sup> CC Industrias vinícolas, Huelva (BOP 11.12.2013).

cial<sup>31</sup>; observándose en alguno de estos convenios que al contemplar la movilidad siguen haciendo referencia a las categorías profesionales<sup>32</sup> o a los niveles profesionales —denominación dada a las antiguas categorías—<sup>33</sup>.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

---

<sup>31</sup> CC Estaciones de servicio, Vizcaya (BOP 18.4.2013).

<sup>32</sup> CC Locales y campos deportivos, Vizcaya (BO Vizcaya 12.9.2013).

<sup>33</sup> CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013).

## **Capítulo V**

### **LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA**

#### **I. EL ÁMBITO EMPRESARIAL EN LA REGULACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

De acuerdo con el esquema de análisis propuesto en el estudio, conviene avanzar unas ideas generales sobre la negociación colectiva empresarial y la configuración de la clasificación profesional en los convenios colectivos de este ámbito funcional.

Son dos las cuestiones a tratar, brevemente, en este apartado introductorio. Una, relativa a la articulación de la negociación colectiva en general y, en particular, en relación con la materia objeto de análisis; otra, relativa al contenido o regulación material del sistema de clasificación profesional convencional.

Comenzando por la cuestión primera, ya se avanzó en el apartado preliminar de este estudio, y se reitera en los Capítulos siguientes, que el Estatuto de los Trabajadores no atribuye a un único ámbito de negociación la determinación del sistema de clasificación profesional, concluyéndose al respecto que el art. 22.1 del ET no atribuye (pero tampoco excluye) de esta función reguladora a determinados convenios colectivos en función de la unidad de negociación específica.

No obstante, y atendiendo a la finalidad u objetivo de la Reforma Laboral de 2012, el art. 84.2 ET establece el carácter indisponible de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materias cruciales de las relaciones de trabajo, entre ellas las que atañen a la Clasificación Profesional y aquellas otras que dispongan

los acuerdos y convenios colectivos de acuerdo con lo previsto en el art. 83.2 ET.

De ahí que convenga partir en el estudio de los datos que proporcionan las estadísticas de negociación colectiva estos últimos años (en concreto, los aportados en la Memoria Socioeconómica del CES, 2014 y 2015). Desde esta perspectiva, la prioridad aplicativa de los Convenios Colectivos empresariales parece ser la causa del incremento apreciable de la negociación colectiva en esta unidad de negociación si comparamos los datos existentes con anterioridad a la Reforma de 2012 y en los años sucesivos de su entrada en vigor, advirtiéndose al efecto que el II AENC (2012-2014) expresaba la recomendación de adaptación del Sistema de Clasificación Profesional negocial a la redacción dada a los arts.22 y 39 ET.

De los datos aportados en las Memorias del CES, algunos de ellos interesan en este estudio. Por ejemplo, en la Memoria CES 2014 se apuntaba que el incremento de Convenios Colectivos de empresa firmados por primera vez en 2014 fue de 536 respecto de los existentes en años anteriores; o que, según la Memoria CES 2015, el total de Convenios Colectivos empresariales firmados fue de 1667 frente a los 1255 del año 2014 (por tanto, un incremento total de 412 Convenios Colectivos de este ámbito de negociación).

El incremento medido en datos totales y en relación con los convenios colectivos negociados por primera vez en esta unidad de negociación exige, en segundo lugar, indagar en la práctica negocial de ámbito empresarial en la materia que nos ocupa, la de Clasificación Profesional y, en particular, la adaptación empresarial del nuevo sistema por el que ha optado la Reforma Laboral de 2012.

En este sentido, hay que recordar que el II AENC incorporó recomendaciones referentes a la clasificación profesional y la movilidad funcional dentro de sus medidas de impulso a la flexibilidad interna. Dentro de la flexibilidad ordinaria disponía que los convenios colectivos debieran promover la clasificación mediante grupos profesionales y potenciar la movilidad funcional ordinaria, aquella que se realiza dentro del grupo profesional sin otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Igualmente, dentro de las medidas de flexibilidad extraordinaria temporal, recogía determinados criterios para que los convenios colectivos permitan un mayor nivel

de flexibilidad en respuesta a las necesidades empresariales, que se concretan en la llamada movilidad funcional extraordinaria, más allá del grupo profesional. Conforme a la Memoria CES 2014 y 2015, y según se constata en el estudio realizado, puede afirmarse que la práctica negocial de empresa no elude esta materia, sino todo lo contrario, parece que atendiendo a la prioridad aplicativa del convenio colectivo empresarial en relación con esta condición de trabajo, se atisba un proceso de lenta y progresiva adaptación a este nivel del nuevo criterio de clasificación profesional en base a grupos profesionales actualizados.

Sólo con objetivo introductorio conviene advertir de la heterogeneidad de la negociación colectiva empresarial que, en gran medida, como veremos, impide adoptar con certeza conclusiones al respecto. Es cierto, como veremos, que un gran número de convenios colectivos empresariales no eluden el sistema de clasificación profesional, incorporando preceptos específicos al respecto; pero también lo es que el sistema adoptado no está en todo caso adaptado a la norma legal. No se trata, como en muchos casos ocurre, de que se utilice el término «grupo profesional» para entender sin más que el Sistema de Clasificación Profesional está basado en el concepto actualizado de grupos; por el contrario, en numerosas ocasiones, los grupos siguen siendo los tradicionales y se acompañan de la utilización de la expresión «categoría profesional» (a veces sustituida por niveles, puestos,...), con lo que se requiere estudiar con detenimiento el contenido completo del convenio colectivo de referencia para intentar determinar si el sistema de clasificación adoptado responde o no a la norma legal. En este sentido, como se analizará en los diferentes apartados de este Capítulo, se requiere a veces estudiar el sistema retributivo y su estructura porque en muchas ocasiones de él se deduce sistema de clasificación profesional; y también otro aspecto fundamental de la relación laboral, como es el relativo a la movilidad funcional ordinaria y extraordinaria.

Es cierto que, atendiendo a un aspecto formal, la mayoría de los convenios colectivos empresariales que establecen un capítulo específico sobre clasificación profesional utilizan los grupos profesionales, se definan o no. Pero también lo es, tal y como se analiza en los sucesivos apartados de este capítulo (en particular, los apartados 4 a 7), que sólo en un número considerablemente menor en relación al total de Convenios Colectivos empresariales analizados se puede concluir que el Grupo Profesional es el criterio actualizado y, por tanto, la base del Sistema de Clasificación Profesional negocial.

En este sentido, conviene advertir que la Memoria Socioeconómica del CES de 2014 ya apreciaba esta distorsión convencional. Aunque entonces se decía que las cláusulas convencionales sobre clasificación profesional más frecuentes eran las relativas a la definición y funciones de grupos, categorías y niveles, y más aún entre ellas, las que establecían clasificación profesional mediante grupos profesionales, se aclaraba inmediatamente que «no siempre responden a una verdadera clasificación por grupos profesionales, sino a agrupaciones de las antiguas categorías, quedando por ello camino a recorrer en este aspecto». Apreciación que, como veremos, se confirma en el estudio detenido en los sucesivos apartados que conforman este Capítulo.

También se advierte en la Memoria CES y se constata en el estudio de los convenios colectivos empresariales que hay una menor incidencia respecto de cláusulas convencionales, tales como, entre otras, polivalencia funcional o movilidad funcional. Conviene avanzar, tal y como se expresa detenidamente en los apartados sucesivos del Capítulo, que en muchas ocasiones no hay correspondencia exacta entre el sistema de clasificación profesional y las cláusulas sobre movilidad funcional, teniendo en cuenta que en ambas materias el criterio adoptado por el legislador es el grupo profesional. De modo que el análisis exhaustivo de las cláusulas al respecto contenidas en los convenios colectivos arroja la duda de si, pese a la utilización formal de un sistema de clasificación por grupos, se puede concluir que hay una real y efectiva adaptación a la Reforma Laboral por cuanto en numerosas ocasiones el criterio para determinar la movilidad funcional ordinaria/extraordinaria es la «categoría profesional».

Con el objetivo de clarificar suficientemente la práctica negocial empresarial, se propone en el estudio la estructura siguiente a la que responden los sucesivos apartados de este Capítulo: Convenios Colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales. Convenios Colectivos empresariales que nada indican sobre clasificación profesional y remiten a otros Convenios Colectivos. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales. Los grupos son enumerativos. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación.

## II. CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS QUE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ESTÁ CONTENIDA EN LAS TABLAS SALARIALES

En este apartado se analizan los convenios de empresa que no establecen ninguna descripción del sistema de clasificación profesional de manera que no se fija ninguna configuración de dicho sistema. La referencia más determinante —que puede ser la única o no en todo el articulado del convenio— se encuentra en las Tablas Salariales.

Es muy elevado el número de convenios en los que no se ha producido ninguna modificación en su contenido para adaptarse a la reforma de 2012. En estos casos se mantiene el diseño de un sistema de clasificación únicamente con relación a la determinación del salario de los trabajadores. Puede decirse, por tanto, que estos instrumentos son los más alejados de las previsiones contenidas en la Ley 3/2012.

Entre los convenios de estas características analizados puede distinguirse una tipología bastante heterogénea puesto que aunque algunos configuran sus Tablas Salariales de forma simple en función únicamente de categorías (a) o de grupos (antiguos grupos del Nomenclator de 1974) (b) —que constituyen el mayor número— u otros criterios como niveles o puestos de trabajo (c), otros convenios incluyen una estructura compleja en la que intervienen varios de los criterios apuntados, generalmente grupos y categorías (d). En todo caso, cuando las Tablas se estructuran a través de grupos (de forma exclusiva o complementada con otro criterio) parece que la adaptación que se hubiera podido producir no es más que la mera transposición de las categorías profesionales.

### 1. Convenios con tablas salariales por categorías profesionales

En esta categoría se han identificado cuarenta y cuatro convenios. En unos casos se han encontrado convenios que solo incorporan las categorías en las Tablas Salariales Anexas y, en otros, además, se localizan referencias a las mismas en el cuerpo del convenio. A estos se añaden otros convenios que diseñan las Tablas Salariales en función de categorías pero en el articulado se mencionan de otros criterios de clasificación como los grupos o niveles.

En el primer caso, el Convenio de Talleres de Precisión Gai (BOP 19.11.2014) no incluye en todo el texto del convenio precepto alguno

sobre clasificación profesional y en el Anexo de las Tablas Salariales se establece una distinción del personal según categorías; o en el Convenio de la Empresa Emicela S.A (BOJA 2.12.2013) en el que no se incluye ninguna referencia sobre organización funcional pero las Tablas Salariales que figuran como Anexo se dividen en categorías; igualmente en el Convenio de la Empresa Proma Hispania (BOP 28.11.2013) en la que las Tablas Salariales se estructuran en diez categorías, el convenio de Mondelez España Galletas Production, S.L.U. (antes Kraft Foods Galletas S.A.) (BO Navarra 26.8.2014), el de Herramientas Bilbaínas (BOP Bilbao 18.10.2013), el de Clínica Santa Teresa, S.A (BOP Ávila 8.5.2013), el de la Empresa Hertz España S.L. (BOE 4.7.2013), el Convenio de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación (BOP 5.7.2012), el de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BO 16/5/2012 [*sic.*]), el de la Empresa Tintorado, S.L.U (BOP 8/5/2012), el de la Comunidad General de Riegos Alto Aragón (BOP 2/4/2012), el de la Empresa Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, S.L. (BOCM 2/6/2012), el de la Empresa Campanevado S.L. (BOCM 26.7.2013), el de Actemsa (BOP 1.4.2013), el de la Fundación Zorroaga (BOP 14.3.2013); el de Celta Artes Gráficas S.L. (BOP 26.3.2013), el de Soldaberriz S.L. (BOP 6.3.2013), el de Monbel S.A Castellón (BOP 3.3.2011), el de la Empresa Asfaltos y Servicios, S.L. (Ayuntamiento de Camargo) (BO Cantabria 28.9.2012). El Convenio de Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona (Secció Parcs i Jardins) (BOP 9.5.2013) diseña la Tabla Salarial en función de categorías —y, en cada una incluye distintos niveles—.

Hay convenios en los que nada se dice expresamente en las Tablas Salariales pero la relación que en ellas se hace responde a las tradicionales categorías profesionales como en el Convenio de Indar Electric S.L. o el de Indar Máquinas Hidráulicas —ambos con el mismo contenido— (BOP 9.7.2013) además a lo largo del texto se hace alguna mención a las categorías profesionales, como en el artículo 8.

En el segundo caso, se encuentran los convenios en los que, además de en las Tablas Salariales, se identifica alguna referencia a las categorías en el articulado, como el de Bacaicoa Industrias Plásticas (BO Navarra 14.6.2013) (en el texto de este convenio se hace mención a las categorías al regular, en el artículo 14, la preferencia para ocupar vacantes —aunque se habla de grupos, en el artículo, 15 al regular las excedencias—) o el de la Fundación Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos (BO Guipúzcoa 21.11.2013) (en este convenio se hace

referencia a la categoría profesional en el artículo relativo a la movilidad funcional, concretamente el 13 sobre desempeño de funciones de inferior o superior categoría), el Convenio de Indasa (BO La Coruña 5.9.2013) (se refiere a categorías al regular la recalificación personal en el art. 31), el Convenio de Syrsa Automoción (BOJA 20.9.2013) (se habla de categorías profesionales al tratar los ascensos en el artículo 12), el de la Empresa La Brasileña S.A. (BO Álava 12.6.2013) (además el artículo 13 regula el cambio de categoría laboral a efectos salariales). Sorprende el Convenio de Metrotec S.A. (BO Guipúzcoa 30.5.2013) en el que se anuncia que las Tablas Salariales anexas se estructuran en categorías pero no se integran en texto del convenio (se hace referencia a las categorías profesionales en artículos como el 29 referido a la promoción, el 18 relativo a la excedencia voluntaria...). También estructura las Tablas en función de las categorías el Convenio de Sal Costa S.A. (BO Barcelona 30.9.2013)<sup>1</sup> (en el artículo 26 sobre organización del trabajo se mencionan también las categorías), el de Thyssenkrupp Elevadores S.A. (BO Zaragoza 10.6.2013) (igualmente se habla de categorías en el artículo 23 relativo a promociones y ascensos), el de Urbaser, S.A. (BOC Madrid 19.6.2012) (en el artículo 17 que trata de ascensos se mencionan las categorías), el del Ayuntamiento de Villarubia de Santiago (BO Toledo 27.4.2013) (a lo largo de su articulado se habla de categorías, como en el artículo 27 sobre el órgano de vigilancia de seguridad y salud laboral), el de Factorías Industriales Regalices de España, S.A. (BO Zaragoza 16.4.2013) (en el artículo 36 al regular la promoción profesional utiliza como referencia las categorías), los Convenios —con el mismo contenido— de las Empresas Ambulancias Alhambra Granada S.L., Ambulancias Los Cármenes S.L. y Ambulancias de Granada S.C.A. (BO Granada 11.4.2013) (se hace mención a las categorías en la movilidad funcional, regulada en el artículo 5), el Convenio de Aguas del Toscal S.A. (BO Las Palmas 1.3.2013), el Convenio de Residencia de la 3ª edad Monte Rincón S.L. (BO La Rioja 13.7.2012) fija la estructura de la Tabla Salarial en categorías así como la movilidad funcional, el Convenio de Unión de Empresas Madereras S.A. (UMEMSA) (BO La

---

<sup>1</sup> En la disposición adicional II se dice: «Que las partes han estado negociando paralelamente a este Convenio la adaptación de las actuales categorías profesionales a grupos profesionales si bien por la premura de tiempo no han podido concluir la referida adaptación. Por dicha causa, y para no demorarse la firma de este convenio lo suscriben y ambas representaciones se obligan a tener con concluida la referida adaptación, como máximo, el día 31 de octubre de 2013».

Coruña 12.7.2013) las Tablas Salariales se estructuran por categorías, del mismo modo que se establece la estructura del salario (art. 18).

Por último, hay convenios en los que se detecta cierta falta de coincidencia entre la estructura de las Tablas Salariales en función de categorías y la referencia a otros criterios de clasificación en el cuerpo del convenio. El Convenio de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A Utrera Servicio de Limpieza Pública (BO Sevilla 16.10.2013) estructura las Tablas Salariales por categorías, si bien el artículo 9 relativo al salario base dispone que este es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas anexas (no obstante, al tratar, el artículo 37, el régimen de ingresos y ascensos se hace referencia solo a las categorías). El Convenio de Taller USOA (BO Vizcaya 16.9.2013) (pero utiliza el criterio del nivel profesional al tratar de la movilidad funcional, en el artículo 6), como también el de la Empresa Cantarey Reinosa (BO Cantabria 7.2.2013) (sin embargo alude a los grupos y categorías profesionales al regular la movilidad funcional en el artículo 11). De igual manera, la estructura de las Tablas Salariales del Convenio de Abrasivos Manhattan S.A. (BO Álava 8.4.2015 (*sic.*)) se organiza en función de categorías pero a lo largo del texto se encuentra una mención, con relación a la polivalencia funcional, al grupo integrado en niveles (en el artículo 10 se dice que el personal afectado por el convenio constituye un grupo profesional unitario integrado por diferentes niveles de la empresa; además, se acuerda establecer la movilidad funcional para todo el personal de la empresa). El Convenio de C.A.C. Teatro Arriaga, S.A. (BO Vizcaya 31.8.2012) estructura la Tabla Salarial por categorías sin embargo al tratar la promoción profesional se refiere a los grupos. El Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Sabiñan (BO Zaragoza 27.7.2012) diseña las Tablas en función de categorías pero el salario se vincula al grupo y nivel,

## **2. Convenios con tablas salariales por grupos profesionales**

Se ha advertido tres convenios que solo utilizan la expresión grupos de manera formal puesto que un análisis más detenido nos indica que se trata del sistema tradicional de estructura de las Tablas Salariales en grupos y categorías profesionales (Escala administrativa: cap administratiu 1º, cap administratiu 2º, oficial 1º, oficial 2º... Escala

de mantenimiento: encarregar, oficial 1º...) en el Convenio Club de Natació de Barcelona (BO Barcelona 31.7.2013).

El Convenio de Muelles y Ballestas Hispano Alemanas S.A. (BO Castellón de 9.7.2013) solo recoge en las Tablas Salariales los grupos por número (del 1 al 5) sin especificar más. En el Convenio de Euroest Colectividades (Refinería CEPSA San Roque) (BO 29.5.2012 [*sic.*]) las Tablas Salariales se estructuran por grupos siendo estos 1: jefe de cocina, 2: cocinero jefe, 3: cocinero 1ª, 4: supervisor... (al regularse la movilidad funcional se utiliza como referencia los grupos) pero estos no responden a la adaptación de la clasificación profesional que prevé la reforma de 2012.

### **3. Convenios con tablas salariales con otros criterios: niveles, puestos de trabajo o tipos salariales**

Dentro de esta categoría se han encontrado 8 convenios colectivos.

Las Tablas Salariales se establecen en función de niveles (A,-B,C...) en el Convenio Sempsa Joyería Platería S.A (Centro de trabajo de Vallecas) (BOC Madrid 31.8.2013) (en el artículo 7 de este convenio relativo a los conceptos retributivos se habla de salario de nivel de grupo que será el correspondiente a cada trabajador según su asignación de nivel; y en el artículo 8 denominado «asignaciones de nivel salarial» se dice que las personas que no tuvieran nivel salarial asignado se les asignará en función de la experiencia en sus respectivos puestos de trabajo). Los niveles también se utilizan en el diseño de las Tablas Salariales de Sibelco Minerales, S.A. (BO Cádiz 27.5.2014) y en el Convenio de Nestlé España, S.A. (Fábrica de Puenteceures) (BO Pontevedra 21.11.2012).

Los puestos de trabajo son el criterio que se utiliza en la Tabla Salarial del Convenio de KRAFT Foods España Production S.L.U. (Centro de Dos Hermanas) (BO Sevilla 4.7.2013) que, en realidad, parece referirse a categorías; más aún cuando en el texto del convenio se hace referencia a categorías, aunque también se habla, en alguna ocasión, de grupos —por ejemplo, en el artículo 42 referido a la movilidad funcional—. El Convenio de Turismos Motor, S.A (TUMOSA) (BO La Coruña 22.4.2013) si bien a lo largo del articulado se hace alguna referencia a las categorías como en el artículo 22 sobre promoción profesional.

A pesar de que la estructura de la Tabla Salarial se fija a través de «tipos salariales 1, 2, 3 ...» (que en ocasiones, incluyen varios conceptos como engrasador, lavacoches, Mozo de Taller...) en los Convenios de Autocares Priego S.A. y de la Empresa Rafael Ramírez S.L. (BO Córdoba 28.5.2013) al referirse al salario base, el artículo 13 indica que este se establece en la Tabla Salarial para cada categoría.

En algún convenio se incluye otro criterio de clasificación como la de operarios y empleados únicamente a efectos retributivos en el Convenio Peddinghaus Española (BO Álava 2013 [*sic.*])

#### **4. Convenios con tablas salariales a través de un criterio compuesto**

Como se ha apuntado, un total de 36, que representan la mayoría de los convenios de este apartado lo constituyen los que organizan las Tablas utilizando la clasificación profesional de grupos y dentro de ellos categorías. Entre ellos pueden mencionarse: el Convenio de la Empresa Grumetal (BO Zaragoza 21.8.2014), el Convenio del Real Aéreo Club de Vigo (BO Pontevedra 21.11.2013), el Convenio CEVA Logistic España (BOC Madrid 16.11.2013), el Convenio de la Clínica Maternal Ntra. Sra. de la Esperanza (BO Álava 23.10.2013), el Convenio de Salinera española (BO Murcia 2013 [*sic.*]), el de la Empresa Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS) (BO Asturias 7.2.2014), el Convenio de Vicarli, S.A. (BO Navarra de 29.11.2012), el Convenio de Sagola S.A. (BO Álava de 20.2.2013), el Convenio de Sara Lee Southern Europe, S.L. (Centre de treball de Mollet del Vallés) (BO Barcelona de 15.2.2013) (en este convenio se habla de grupos al tratar la movilidad funcional en el artículo 24), el Convenio de Valencia Frontenis S.L. (BO Valencia 17.5.2011) (el régimen de los ascensos automáticos se establece según categorías), el Convenio de Construcciones Mecánicas Aragonesas S.A. (BO Zaragoza 15.1.2014) (en el artículo 19 se habla de ascenso por categoría pero el artículo describe los ascensos por grupo profesional), el Convenio UTE CTDA (BO León de 30.8.2012) diseña las Tablas Salariales en función de grupos y categorías pero prácticamente cada grupo se corresponde con una categoría (Grupo 1-categoría controller/ Grupo 2-coordinador...), parece que la adaptación no será más que una mera transposición de las categorías.

En el Convenio de Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal S.A. (BO Álava 24.1.2014) parece que seguiría el esquema tradicional de grupos y categorías si bien en la Tabla Salarial solo se mencionan —de forma inapropiada— las categorías con ordinales y sus correspondientes apartados: «1º Directivos... 5º Subalternos: conserje, subalterno de primera, subalterno de segunda...». De forma similar, aunque en este caso se estructura la Tabla en función de categorías, se distribuye en los habituales grupos y categorías (personal de taller: oficial de 1º, oficial de 2º... Personal subalterno: cobrador de facturas...) en el Convenio de la Empresa DHL Express Araba Spain S.L. (BOP Álava 26.7.2013), lo mismo hace el Convenio Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija (BOC Madrid 7.9.2013) (en el articulado se hace alguna mención a los grupos —en el artículo 26 sobre contratación— y las categorías —en el artículo 9 sobre excepciones—), también el Convenio de Megasa Siderúrgica S.L. (BO A Coruña 18.4.2013) (si bien en el artículo 37 se dice que «a falta de definición de los grupos profesionales, tal movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes»).

Se establecen grupos y dentro de cada uno se especifica, sin hacer referencia a que se trata de categorías (Jefe superior, Jefe de primera, Jefe de segunda...), en el Convenio Spyro y Mas (BO Guipúzcoa 21.11.2013).

Hay convenios en los que no se establece ningún sistema de clasificación en las Tablas Salariales si bien su estructura responde a los tradicionales grupos y categorías como el de Fluidocontrol S.A. (BO Cantabria 14.8.2013), el de Talleres Landaluce S.A. (BO Cantabria 31.7.2013), el de la Empresa Tratamientos Térmicos Yurre S.L. (BO Guipúzcoa 24.7.2013), el de Técnicas Hidráulicas S.A. (BO Vizcaya 24.4.2012), el de Montajes RUS S.L. (BOP Aragón 6.6.2013) (en este convenio se hace referencia a la categoría profesional al tratar la antigüedad a efectos retributivos, en el artículo 5), el de Promutec SAU (BO Vizcaya 10.10.2013) (se mencionan las categorías profesionales al tratar las horas extraordinarias en el artículo 8). Igualmente el Convenio de la Empresa Gran Casino Nervión (BO Vizcaya 10.7.2013) (en cuyo artículo 33 sobre clasificación profesional dispone que las categorías incluidas en la Tabla Salarial son meramente enunciativas)

Las Tablas Salariales estructuradas en grupos y subgrupos se encuentra en el Convenio de la Empresa Mixta de Aguas de Ferrol S.A.

(BO La Coruña 14.8.2013) y en el Convenio de la Empresa Babé y Cía (BOE 19.6.2013) (si bien en el texto del convenio habla de categorías como en el artículo 26 sobre contrataciones). También se establece este diseño en las Tablas Salariales del Convenio de Pirotecnica Zaragoza S.A. (BO Zaragoza 25.1.2013) (se mencionan las categorías al regular la movilidad funcional en el artículo 34) e igualmente en el Convenio Renfe-Operadora (BOE 18.1.2013).

En la idea de aparentar una adaptación al nuevo artículo 22 del ET algunos convenios han modificado la terminología, como es el caso del Convenio del Club de Campo de la Villa de Madrid en el que la Tabla Anexa Salarial contiene una clasificación en grupos y, dentro de ellos, niveles —que parecen ser las antiguas categorías— (En el artículo 37 referido a la movilidad funcional se menciona en el título la categoría —«funciones de categoría superior»— pero su regulación se refiere al grupo). En el Convenio Supervisión y Control S.A. (BO Galicia 3.7.2012) las Tablas se estructuran por unos particulares grupos que incluyen niveles (así, grupo: jefe/a de línea — nivel I y II; grupo: inspector: —nivel I y II—...) e igualmente en el Convenio de Transportes de Barcelona S.A. (BO Barcelona 19.4.2013) y el Convenio de la Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal en Asturias (BO Asturias 22.8.2012) (no obstante en el cuerpo del convenio se alude a los grupos como categorías profesionales como, por ejemplo, en el artículo 14 referido al período de prueba).

Las Tablas Salariales se organizan en función de niveles y categorías en el Convenio de la Empresa de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (BOE 4.5.2013) (pero hay que tener en cuenta que en el artículo 12 sobre clasificación profesional se dice que «la actual clasificación profesional de FEVE está basada en grupos profesionales. No obstante, determinados niveles salariales se estructuran en categorías profesionales». Posteriormente las partes se comprometen a ajustar la estructura a los nuevos requerimientos).

En el Convenio de Aqualia-Algeciras (sin ref. BO) se estructura la Tabla Salarial en **áreas funcionales y dentro de ellas en categorías**, si bien en el artículo referido a la movilidad funcional (el 15) se habla únicamente de categorías.

Hay convenios cuyas tablas salariales se diseñan a través de criterios más complejos como el de grupos y, dentro de ellos, niveles que

se estructuran en categorías, tal es el caso del Convenio de Aqualia (Gestión Integral de Aguas) (BOP Jaén 26.11.2013) de la misma forma que en el Convenio del Centro Informático Municipal de Bilbao (BO Bilbao 3.12.2013) (en el que al regular la promoción profesional se habla de categorías).

## **5. Convenios con tablas salariales que configuran un sistema de clasificación**

Entre los convenios que no establecen un sistema de clasificación profesional, se encuentra alguno, aunque en número muy escaso, en el que las Tablas Salariales configuran los sistemas de clasificación. Se trata de convenios que, al confeccionar dichas Tablas, recogen y definen un sistema de clasificación, en los casos detectados, referidos a las categorías profesionales.

Se han detectado únicamente dos convenios que responden al criterio apuntado: el de la Cooperativa Andaluza Algecireña de Taxi y el del Club de Polo de Sotogrande, por lo que podría decirse que estos convenios constituyen una excepción en la forma de determinar la clasificación profesional de los empleados.

En el primer Convenio de la Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Taxi (BO Cádiz 21.11.2013) el sistema de clasificación profesional se establece en función de categorías profesionales y las definiciones de las mismas se recogen en el Anexo I de la Tabla Salarial de la siguiente forma: GRUPO I Jefe de telefonía: es el operador — telefonista que además de realizar las funciones propia de su especialidad tal como se expone en el apartado siguiente, controla, supervisa y organiza el sistema de comunicaciones y de asignación de servicios. Operador — telefonista: es el empleado que recibe de los usuarios, a través de cualquier medio de comunicación informático o telemático, las peticiones de servicio de auto — taxi y posteriormente las distribuye entre los socios a través de los medios de comunicación que en cada momento se hayan establecido. GRUPO II Jefe de administración: es la persona, con o sin poderes, que a las ordenes inmediatas del Consejo Rector, está encargada de dirigir y dar unidad a la sección administrativa de la Cooperativa, distribuyendo los trabajos al personal que de ella dependan. Auxiliar administrativo tipo A... B...

C...». Se habla de grupo profesional y de categoría equivalente, en el artículo 10, al regular la promoción profesional e igualmente en el artículo 9 al tratar la movilidad funcional.

En el Convenio del Club de Polo de Sotogrande (BO Cádiz 25.10.2013) el artículo 19 (titulado categorías profesionales) dispone que las categorías de los diferentes puestos de trabajo en el Club, estén definidas en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo 5 de este Convenio.

### III. CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR REMISIÓN A OTROS CONVENIOS COLECTIVOS

#### 1. Sistema de Categorías

Este epígrafe incluye el conjunto de convenios que aún no ha procedido a modificar el sistema de clasificación profesional manejando las categorías profesionales en la regulación de las diferentes instituciones laborales como el salario, la promoción profesional, la movilidad funcional, el período de prueba etc... No son muy numerosos y pueden diferenciarse los convenios en los que la remisión se hace expresamente al sistema de clasificación (A) y convenios en los que la remisión es genérica «a todo lo no previsto en el convenio» (B).

A) En este primer grupo de convenios en los que la remisión se hace específicamente al sistema de clasificación profesional se encuentran los siguientes: el Convenio de Ferrosfer Comunidad de Madrid (BOC Madrid 18.4.2015) se remite al Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid (entre otros, en el artículo 14 que regula el sistema de ascensos se hace referencia a las categorías); también el Convenio de la empresa Antolín Ara, S.L. (BO Burgos de 9.7.2013) remite al Convenio Provincial y a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, utilizando las categorías en varias ocasiones a lo largo del texto (art. 40 o 41) y en las Tablas Salariales. El Convenio de Thyssenkrupp Elevadores (BO Cantabria 11.7.2013) remite, del mismo modo, al Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica y en las Tablas Salariales utiliza las categorías —si bien en otras ocasiones se refiere a los grupos como al hablar del salario en el artículo 21—.

El Convenio de la Empresa Egaña 2, S.L. (BO Vizcaya 12.2.2013) no prevé un sistema de clasificación profesional y se remite al correspondiente convenio provincial, que estructura la clasificación por categorías profesionales.

El Convenio de Aqualia, S.A. para trabajadores de la Edar Huesca (BO Huesca 11.9.2012) en cuanto al sistema de clasificación profesional, remite al Convenio Sectorial Estatal (no obstante en la Tabla Salarial aparecen las categorías); lo mismo ocurre en el Convenio de la Empresa Societat Municipal Mediambiental D'Igualada, S.L. Adjudicataria del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Igualada (BO Barcelona 12.9.2012), el Convenio de la Empresa Antolín PGA S.A.U. (BO Pontevedra 28.6.2013) que remite expresamente al Convenio Provincial del Metal en relación con la clasificación profesional (con respecto a la retribución se hace referencia a los grupos y categorías) y el Convenio de la Empresa Distribuidora Farmacéutica en la Comunidad de Castilla León (BOE Castilla León 7.9.2012) en cuanto al sistema de clasificación profesional, remite a lo establecido en el Convenio Sectorial Estatal, no obstante a lo largo del Convenio aparecen menciones a categorías profesionales, por último el Convenio de Fomento de Construcciones y Contratas Recogida de Residuos (BO Zaragoza 19.11.2013) remite al correspondiente Convenio de Sector, pero en el articulado y en las Tablas Salariales menciona las categorías.

B) Remisiones no específicamente referidas a la clasificación profesional sino a los aspectos no regulados, se encuentran en Convenios como el de Herrajes Ocariz S.A. (BO Álava 24.4.2013) remite al Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas, estableciéndose sus Tablas Salariales en función de seis conceptos que, en realidad, son categorías (oficial de 1ª, oficial de 2ª...) además en el artículo 15 sobre promoción profesional y en el 29 sobre movilidad funcional se hace referencia a las categorías; igualmente remite al Convenio Provincial, en este caso de la Industria Siderometalúrgica el de Aplicación Nuevas Tecnologías Antec S.A. (BO Vizcaya 12.6.2013), que hace referencia en varios artículos, como el 18, sobre período de prueba o el 20 sobre excedencias, a las categorías; así como también el Convenio DHL Express Ciudad Real Spain S.L. (BO Ciudad Real 11.7.2013) (que, aunque estructura la Tabla Salarial en categorías, en realidad, recoge el tradicional criterio de grupos y categorías).

Al Convenio de Sector remiten el de Ambulancias Romil (BO Granada 7.5.2013) (que en el cuerpo del convenio hace alguna mención a las categorías) o el de la Asociación Navarra en Favor de las Personas con Discapacidad (BO Navarra 2.8.2013) (cuya Tabla Salarial se estructura en categorías).

Por último, los Convenios de Fundiciones Wind Energy (BO Álava 23.9.2013) y Lorra (BO Bilbao 11.9.2013) no incluyen un sistema de clasificación y se remiten respectivamente al Convenio Colectivo Provincial del Metal (que hasta 2015 utilizaba un sistema de clasificación por niveles y categorías —aunque en su versión vigente en la actualidad ya integra los grupos profesionales—) y al Convenio Provincial de Bizcaia de Oficinas y Despachos (que estructura la clasificación profesional por categorías).

El Convenio de la Empresa Baumann Muelles S.A. (BO Álava 26.6.2013) dispone que «el anexo de la Ordenanza del Metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación».

## **2. Sistema de Grupos**

Los convenios que establecen un sistema de clasificación profesional por grupos mediante la remisión a otros convenios —en unos casos, se establece una remisión específica al sistema de clasificación profesional y, en otros, genérica «referida a los aspectos no previstos en el convenio»— son varios, algunos hacen referencia a los tradicionales grupos (y, en su caso a las categorías) sin que pueda determinarse si se ha producido o no la requerida adaptación [1] y otros utilizan la clasificación por grupos profesionales adaptándose al sistema de clasificación vigente (entre ellos, unos se encuentran en trámites de actualización [2] y otros ya han llevado a cabo el correspondiente proceso [3]). Se han identificado 8 convenios del primer grupo, 5 del segundo y 5 del tercero.

1] Entre los convenios que remiten expresamente el sistema de clasificación profesional, tomando como referencia los grupos pero incluyendo menciones a las categorías se encuentran:

El Convenio del Servicio de Medio Ambiente Gijón (BOP Asturias 4.10.2013) diseña la clasificación profesional a partir de Grupos

profesionales: grupo de técnicos (titulado superior, titulado de Grado Medio...) grupo de mandos intermedios, grupo de administrativos y grupo de operarios. En el convenio se precisa que cada grupo profesional comprende la clasificación del personal y la definición de las funciones de cada categoría que se especifican en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y en el Convenio Estatal de Jardinería; se indica que aquellos servicios no incluidos se registrarán por el Convenio General del Sector a nivel Estatal.

La remisión al Convenio General del Sector de la Construcción (que prevé la adaptación a los nuevos grupos y divisiones funcionales) se hace por el Convenio de Construcciones y Contratas, S.A. Arévalo (BO Ávila 22.2.2013) estructurándose, no obstante, las Tablas salariales por grupos —y categorías—. Lo mismo ocurre con el Convenio de Umano de Seguridad (BOE 6.12.2012) remitiéndose al Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.

El Convenio Colectivo de Autocares Canals, S.A. (BO Barcelona 11.2.2015) remite al sistema de clasificación profesional establecido en el laudo arbitral sectorial. No obstante las Tablas Salariales se organizan en función de grupos —y categorías profesionales—.

La remisión se hace al correspondiente Convenio Provincial (de Transporte de Mercancías por Carretera) en el Convenio de la DHL Express Guipuzkoa Spain S.L., (BO Guipúzcoa 2.7.2013) que estructura la Tabla Salarial en grupos, subgrupos y categorías.

El Convenio de Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. (BO Zaragoza de 8.9.2012) remite lo referido a la clasificación profesional al Acuerdo Marco de Bebidas Refrescantes que parece optar por grupos si bien las Tablas Salariales del Convenio de empresa se estructuran por categorías. El Convenio de la Empresa Román García Romo remite al Acuerdo Estatal para el Sector del Comercio pero en las Tablas Salariales, la estructura por grupos se desglosa en varios que, parecen categorías (titulados de grado superior, medio...), no obstante en el régimen de promoción y ascensos se hace mención a los grupos.

El Convenio de la Empresa Abadía de Montserrat (BO Barcelona 23.10.2012) contiene una adhesión a Convenio de la Empresa L'Agri-cola Regional, S.A. del Sector de Comerç que contempla los grupos profesionales.

2] En trámites de adaptación por remisión se encuentran varios convenios: el Convenio de Fomento, Construcciones y Contratas, S.A. —para las plantas de tratamiento y transferencia de la provincia de Granada— (BO Granada 18.7.2013) que remite al Convenio del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado que dispone que se ha de adaptar a la redacción del vigente artículo 22 del ET; se dice expresamente que, en caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio General del Sector, será de aplicación dicho sistema.

El Convenio de la Empresa Vigilancia Integrada S.A. (BOE 6.6.2013) dispone que en cuanto a la adaptación a los grupos profesionales se estará a lo dispuesto en el Convenio de Seguridad a Nivel Sectorial de Seguridad Privada —aunque las Tablas Salariales ya no se estructuran por categorías como en el anterior convenio, se encuentran, por el momento, varias referencias a la categoría profesional—.

El Convenio de Transportes Sáez, S.L. de Agoncillo (BO La Rioja 3.12.2012), a pesar de establecer el sistema retributivo por categorías, remite al Acuerdo General para el Transporte de Mercancías por Carretera —de 13 de marzo de 2012— que ya incorpora el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos.

El Convenio de Aqualia Tratamiento de Agua (BOP Asturias 8.11.2013) remite, en relación con la clasificación profesional, al —entonces— vigente Convenio Sectorial Estatal (en proceso de adaptación) y a la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio que sustituya a este.

El Convenio de Etxegar y las Dependencias Municipales de Oiartzun (BO Guipúzcoa 22.11.2012) a pesar de estructurar las Tablas Salariales por categorías remite al Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Guipuzkoa que configura el sistema de clasificación profesional según el vigente artículo 22 del ET.

3] Entre los convenios que, a través de remisiones, se adaptan claramente al vigente contenido del artículo 22 del ET, se han identificado los siguientes:

— El Convenio de Ezpeleta Plastival, S.A (BOE 18.4.2013), que remite al sistema de clasificación del convenio vigente en cada centro de trabajo. El artículo 7 del Convenio de Empresa, sobre clasificación profesional, prevé que se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos generales. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales. Con relación a los aspectos básicos de clasificación dispone que el sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional.

— Al Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, que ya ha adaptado el sistema de clasificación profesional a la legislación vigente, remite a los grupos y niveles previstos en el Convenio de la Empresa Asepeyo— Mutuas ATYPSS (BOE 19.8.2013), si bien excluyendo el grupo profesional IV que no se aplica en dicha empresa.

— Los Convenios de la Empresa LCM Mecánica, S.L. (BO Guipúzcoa 7.8.2013) y de la Empresa LCN Automotive Equipment, S.A. (BO Guadalajara 7.8.2013) —ambos con el mismo contenido— remiten al Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación para la Industria —de 22 de abril de 2013 adaptado a la normativa vigente sobre el sistema de clasificación profesional—.

— El Convenio de la Empresa Aquology Solutions, S.A. (en sus centros de trabajo de Barcelona) (BO Barcelona 7.11.2012) vincula la retribución a los grupos profesionales y remite expresamente el sistema de clasificación al Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales que parece

tener adaptado el sistema de clasificación a los nuevos grupos profesionales.

#### IV. CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN LA CLASIFICACIÓN MEDIANTE CATEGORÍAS PROFESIONALES

En el ámbito de empresa son numerosos los convenios colectivos que mantienen el sistema de categorías profesionales sin proceder por tanto a la adaptación de la configuración del sistema de clasificación profesional de acuerdo con las exigencias del art. 22 ET tras la reforma de 2012. En este sentido, una primera conclusión a extraer tras el análisis realizado sería la de confirmar que actualmente, en el ámbito empresarial, se mantiene un nivel importante de incumplimiento de la normativa vigente, lo que comporta evidentemente que la aplicación del sistema de movilidad funcional previsto en el art. 39 ET tras la reforma de 2012 tampoco sea factible, dada la falta de configuración de los grupos profesionales en los sistemas de clasificación profesional negociados.

En todo caso, es importante traer a colación ahora la importante SAN de 13 de marzo de 2014 a porque en ella se viene a considerar que la aplicación del art. 22 ET no ha de implicar necesariamente la desaparición de las categorías profesionales, como sin duda había entendido la doctrina científica de manera unánime tras la reforma de 2012. En esta resolución se indica que: «La Sala considera que el sistema de clasificación profesional, contenido en el convenio colectivo prorrogado [que establece un sistema que mantiene las categorías], no contradice frontalmente el régimen de clasificación profesional, exigido por el art. 22ET, aunque continúe utilizando las categorías profesionales como herramienta organizativa. — Nuestra conclusión se fundamenta en que el art. 8 del convenio encuadra la clasificación profesional en cuatro grupos — técnicos; administrativos; subalternos y obreros — de los cuales el Grupo A se divide en dos subgrupos y el Grupo D en tres subgrupos, dividiéndose todos ellos en categorías profesionales, cuya diferenciación depende de la función desempeñada, como se desprende de la expresión «Clasificación según la función». Por otra parte, la simple lectura del art. 10 nos permite concluir que cada categoría precisa exactamente las titulaciones, las aptitudes

profesionales y el contenido de la prestación, distinguiéndose en cada uno de los grupos profesionales.

Por consiguiente, si el art. 22.4ET permite que el empresario y trabajador pacten como contenido de la prestación laboral objeto del contrato la realización de algunas de las funciones del grupo profesional, nada impide que los negociadores del convenio establezcan dichas funciones, que son en definitiva el objeto de la prestación, mediante su identificación con las categorías profesionales integradas en cada grupo profesional, porque no hay mandato imperativo que exija a los trabajadores, encuadrados en un grupo profesional, la realización de todas las funciones del grupo, lo que se deja al acuerdo entre empresario y trabajador. Es cierto, que el art. 22.4 ET permite que empresario y trabajador pacten la realización de todas las funciones de cada grupo profesional, lo que no deja de ser una hipótesis extrema y difícilmente aplicable en la mayoría de los grupos profesionales, especialmente en materia retributiva, pero no es menos cierto que los negociadores del convenio pueden, de estimarlo oportuno, pactar que el contenido de la prestación se acomode a funciones específicas, asociadas, como sucede aquí, con categorías profesionales, o con cualquier otra modalidad organizativa, siempre que se precisen las aptitudes, titulaciones y el contenido general de la prestación para su desempeño dentro de cada grupo profesional, como pudieran ser los niveles retributivos, con los que se relaciona necesariamente la retribución».

Así pues, partiendo del argumento de que es posible que individualmente se delimiten determinadas funciones del grupo y no se exija al trabajador la realización de todas ellas, se viene a justificar que el concepto de categorías profesionales, que legalmente ya no viene reconocido, se pueda seguir utilizando. Esta interpretación del art. 22 ET puede resultar un tanto forzada. No parece que el argumento aducido sea suficiente para llegar a la conclusión de que sigue siendo posible el uso del concepto de categorías profesionales porque del mismo solo se deduce que se ha coordinado sistemáticamente en la ley la regulación de los sistemas de clasificación profesional —que queda en manos de la negociación colectiva— y la regulación de la movilidad funcional, que se mantendrá como horizontal —*ius variandi*— cuando el trabajador sea adscrito a un grupo profesional sin más, pero será vertical —sustancial, y por tanto causal y temporal— cuando el conjunto de funciones identificadas en el contrato de trabajo sea limitado dentro de las previstas en el grupo profesional.

La finalidad de la norma al eliminar el concepto de categorías profesionales sí implica que los convenios deben diseñar un sistema de clasificación profesional que no las incorpore. Se han de modificar estos sistemas revisando los anteriores para configurar la clasificación en base a los grupos profesionales que bien podrán ajustarse a las antiguas categorías —como se señala en la propia sentencia— o bien podrán reubicarlas en diferentes grupos, siempre y cuando, estos sean homogéneos y coherentes en relación con las funciones, responsabilidades y tareas que los caractericen.

En todo caso, sí debemos destacar que entre los convenios de empresa que se han analizado en el presente estudio, sería posible distinguir diferentes diseños de sistemas de clasificación profesional basados en el concepto de categorías profesionales, dado que no todos los convenios proceden de la misma manera a la hora de configurar el sistema de clasificación profesional —es más podría incluso decirse que cada uno de los convenios analizados contienen un sistema de clasificación profesional absolutamente distinto—.

En este sentido, hay que puntualizar que, aunque en cada una de las fichas que forman parte del trabajo puede revisarse de modo comparativo en relación con la regulación convencional anterior a través de qué formula se articula concretamente en cada convenio colectivo de empresa el sistema de clasificación profesional, no está de más realizar una síntesis descriptiva del panorama con el que nos encontramos en relación con los convenios de empresa que no han adaptado sus sistemas a la reforma y mantienen tras la reforma la figura de la categoría profesional como clave para la configuración del sistema de clasificación y, en consecuencia, como parámetro básico de la movilidad funcional en la empresa o el sistema de promoción profesional. Concretamente podríamos distinguir cuatro grandes grupos de convenios, reiterando la advertencia de que cada uno de los convenios concreta de manera diferente el diseño del sistema de clasificación profesional:

a) Convenios colectivos de empresa en los que no se hace referencia alguna al sistema de clasificación profesional pero que utilizan de facto las categorías profesionales.

b) Convenios colectivos de empresa que sí establecen expresamente el sistema de clasificación profesional basado en categorías

profesionales, utilizando por tanto el parámetro de configuración del mismo anterior a la reforma y manejando además como único concepto para la regulación de la promoción y la movilidad funcional el de la categoría profesional.

c) Convenios colectivos de empresa en los que se utilizan las categorías profesionales pero se incluye el concepto de grupo profesional, aunque no se define o no se maneja después para aspectos relacionados con la movilidad funcional o la promoción profesional.

d) Convenios colectivos de empresa en los que se establece la obligación de adaptar el sistema de clasificación profesional a la reforma de 2012 incorporando los grupos profesionales y eliminando las categorías.

Siguiendo este esquema pasemos a revisar los ejemplos de negociación colectiva de empresa que se ajustan a cada supuesto:

a) Convenios colectivos de empresa en los que no se hace referencia alguna al sistema de clasificación profesional pero que utilizan de facto las categorías profesionales.

En primer lugar, se encuentran convenios en los que no se hace referencia alguna al sistema de clasificación profesional pero que utilizan las categorías profesionales porque así se observa al analizar otras condiciones de trabajo previstas en el convenio —básicamente las relativas a condiciones salariales: tablas salariales, niveles retributivos...—: convenio colectivo de Servibol (BO Cantabria 26.7.2013); convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18.5.2012); convenio colectivo de la empresa Sanatorio de Santa Cristina (BOP Albacete 11.5.2012) en el que específicamente se señala que seguirán vigentes las clasificaciones y definiciones de los puestos de trabajo previstos en la Ordenanza laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, aprobada por OM de 25 de noviembre de 1976; convenio colectivo de la empresa Adidas España, SAU (BOE 20.4.2012) en el que no se establece un sistema de clasificación profesional específico en relación con las funciones sino supeditado al régimen retributivo y utiliza las Categorías Profesionales; convenio colectivo de la empresa Astibus SLU (BO Cantabria 7.3.2012), en el que se señala específicamente que las categorías profesionales son las que figuran en cuadro sala-

rial; convenio colectivo de la empresa Inyectametal, SA (BOP Vizcaya 6.3.2012), que directamente no regula el sistema de clasificación profesional, dejando esta tarea en manos de la empresa, aunque sí se refiere a determinadas categorías profesionales en otras materias y regula la movilidad funcional sobre el concepto de categorías.

- b) Convenios colectivos de empresa que sí establecen expresamente el sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales.

En segundo lugar, se encuentran los convenios que sí establecen expresamente el sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales, utilizando por tanto el parámetro de configuración del mismo anterior a la reforma. Se trata de la situación en que se encuentra la mayor parte de los convenios analizados: es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de Cima (BO Asturias 3.12.2013); el convenio colectivo de Gbi Serveis Sau-abocador Pedret i Marzà (BO Girona 28.1.2013); convenio colectivo de la empresa Pernod Ricard (BOP Ciudad Real 2.2.2011); convenio colectivo de la empresa Araluce (BOP Vizcaya 18.11.2013) en el que llama la atención que incluso de hace referencia a la posterior revisión del convenio pero no para adaptar las categorías a los grupos profesionales sino para mantenerlas pero revisadas; convenio colectivo de la empresa Baigorri Argitaletxe (BOP Vizcaya 20.9.2013) en que la categorías se incluyen dentro de Áreas, pero en el que se diseña la movilidad funcional en base a grupos y categorías —haciéndose coincidir los grupos con las Áreas—; convenio colectivo de la empresa Galant Gaubitisonc (BOP Guipúzcoa 28.10.2013); convenio colectivo de la empresa Gureak Oiartzun (BOP Guipúzcoa 24.9.2013) en el que se diseña el sistema de promoción en base a las propias categorías del esquema de clasificación profesional; convenio colectivo de la empresa MercaBilbao (BOP Vizcaya 28.10.2013); convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias SA (BOP Pontevedra 28.8.2013) en el que aunque se establece una clasificación de puestos de trabajo, en función de grupos y categorías, no se establecen los criterios para determinar la pertenencia a los grupos de trabajo; convenio colectivo de la Empresa estaciones terminales de autobuses, SA, de Valencia (BOP Valencia 24.4.2013) que hace referencia a los grupos profesionales pero solo en lo que afecta a la antigüedad, utilizando las categorías en todo lo relacionado con la clasificación; convenio colectivo de la empresa Fundiciones de Achondo SA (BOP Guipúzcoa 15.11.2012); convenio colectivo de la

empresa Organismo autónomo residencia mixta solidaridad (BO Navarra 13.5.2013) en el que recoge un sistema de clasificación en función de categorías profesionales, estableciendo el contenido funcional de cada una de ellas, pero que utiliza el concepto de grupo profesional al regular la jubilación parcial; convenio colectivo de la empresa Hermanos de la Chica Rejano SL (BOP Málaga 24.4.2013); convenio colectivo de la empresa CCOO de Asturias (trabajadores asalariados) (BO Asturias 31.5.2012) en el que establece un sistema de clasificación profesional por medio de niveles y categorías profesionales que es el que se utiliza en la regulación convencional de la promoción profesional; convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18.5.2012) en el que no contempla un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales sino basado en categorías profesionales y niveles retributivos que se identifican en las tablas salariales; convenio colectivo de la empresa Enercon Winderenergy Spain, SL (BOE 7.4.2012) que utiliza únicamente las categorías profesionales incluidas en dos áreas funcionales y además no regula materias como la promoción o la movilidad; convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A. para su personal adscrito al servicio de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets, y retirada de vehículos e inmovilización y depósito de los mismos, de las vías públicas de la ciudad de Salamanca, en el que se mantiene un sistema de clasificación profesional basado únicamente en categorías profesionales que se utiliza para la regulación de la promoción profesional y la movilidad funcional; convenio colectivo de la empresa Danone SA (BOE 29.10.2012), en el que se alude a niveles/categorías/grupos indistintamente, como si fueran la misma noción.

- c) Convenios colectivos de empresa en los que se utilizan las categorías profesionales pero se incluye el concepto de grupo profesional.

En tercer lugar, encontramos convenios de empresa en los que se utilizan las categorías profesionales pero se incluye el concepto de grupo profesional, aunque no se define o no se maneja después para aspectos relacionados con la movilidad funcional, promoción... Entre estos convenios encontramos: convenio colectivo entre la gerencia municipal de urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y sus trabajadores (BOP Córdoba 12.3.2013), en el que se establece un sis-

tema de clasificación en función de categorías profesionales, aunque se alude a los grupos profesionales, los cuales no define, pero utiliza en realidad solo la categoría profesional para movilidad funcional o promoción profesional; convenio colectivo del Club Náutico de Moraira (BOP Alicante 26.2.2013), en el que se hace alusión a los grupos sin definirlos y utilizando únicamente las categorías para el sistema de clasificación profesional, pero se incluye la referencia a los grupos en movilidad funcional; convenio colectivo de la empresa Gestión y Reciclaje de Canarias SA (BO Las Palmas), en el que se establece un sistema de clasificación a partir de las categorías profesionales, si bien es cierto alude a los grupos profesionales pero solo por lo que se refiere a la regulación de la contratación, porque se mantienen las categorías en movilidad funcional; convenio colectivo de la empresa Crisnova Vidrio SA (BOP Albacete 25.2.2013); convenio colectivo de la empresa Tirma S.A. (BO Canarias 6.3.2013); convenio colectivo de la empresa Samsic Iberia SL (BOP Guadalajara 14.2.2013), que aunque alude a los grupos ni los define ni los utiliza; Convenio colectivo de la Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Radio Taxi (BOP Cádiz 25.2.2013), que establece un sistema de clasificación por categorías pero las incluye como tal dentro de Grupos numerados no definidos y regula la movilidad funcional permitiéndola como horizontal dentro del grupo entre las distintas categorías que lo componen; convenio colectivo de la empresa Editora Balear SA (BO Islas Baleares 9.2.2013), en el que establece un sistema de clasificación en función de categorías profesionales, si bien es cierto, alude a los grupos profesionales, los cuales no define. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Talher, SA, poda, saneamiento y gestión del arbolado público de la ciudad de Valencia (BOP Valencia 26.3.2012), en el que se configuran grupos profesionales pero integrados por categorías, utilizándose éstas a efectos de regulación de la promoción profesional; convenio colectivo de la empresa Befesa Desulfuración, SA, (BOP Vizcaya 23.4.2012), en el que se utilizan exclusivamente categorías profesionales, aunque hace alusión a la primera clasificación como Grupos cuando aborda el período de prueba. Por otra parte, en este convenio destaca que, aunque no hay tratamiento de la movilidad funcional, se regula la figura del operador polivalente; convenio colectivo de empresa Dula Ibérica SA, en el que se configura un sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales pero basado en grupos profesionales que son mera trasposición de las categorías; convenio colectivo de la empresa Lear Corporation Holding Spain,

SLU (BOP Tarragona 15.12.2012), en el que, aunque se mencionan los grupos profesionales, la clasificación se basa en un sistema de categorías, de modo que no puede decirse que este convenio cumpla con lo ordenado por la reforma. No obstante, llama la atención en el mismo que en materia de igualdad se contempla el derecho de las mujeres a acceder «a todos los niveles y grupos profesionales existentes en la empresa», aunque en realidad no existen los citados grupos, sino categorías y puestos de trabajo.

- d) Convenios colectivos de empresa en los que se establece la obligación de adaptar el sistema de clasificación profesional a la reforma de 2012 incorporando los grupos profesionales y eliminando las categorías.

Finalmente, también destacan los convenios en los que se establece la obligación de adaptar el sistema de clasificación profesional a la reforma de 2012 incorporando los grupos profesionales y eliminando las categorías. Llama la atención que esto sea así porque, como es sabido, la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional se debía producir en el plazo de un año, según lo dispuesto por DA 9ª de la Ley 3/2012. Entre estos podemos destacar: convenio colectivo de la empresa Prensa Alicantina (BOP Alicante 27.9.2013) en el que se establece que se constituye una mesa de negociación para adecuar el sistema al nuevo sistema de clasificación por grupos incluye un apartado muy detallado de clasificación profesional; convenio colectivo de la empresa Bilbao Editorial Producciones S.L.U. (BOP Vizcaya 20.7.2013); convenio colectivo de la empresa Embotellador SLU (BO Aragón 13.8.2013); convenio colectivo de la empresa Innovative Components Technologies SA (BO Aragón 14.8.2013); convenio colectivo de la empresa Viza Automoción (BOP Pontevedra 8.7.2013); convenio colectivo de la empresa Matricería Deusto SL (BOP Vizcaya 20.2.2013), que establece un sistema de clasificación profesional en base a categorías profesionales, las cuales no son definidas; no obstante, se compromete a adaptarse a las últimas modificaciones legales; convenio colectivo de la empresa ADIF, en este caso en el anterior convenio se advertía de la necesidad de adaptar el modelo de clasificación de categorías al nuevo escenario de ADIF, de modo que permitiera la adaptación de las categorías profesionales a la realidad productiva actual de la Empresa —(...) a través de nuevos

modelos de gestión y de formación, favoreciendo un mejor desarrollo y cualificación profesional de los trabajadores, orientando sus retribuciones y su desempeño a los objetivos de la Empresa (...)—. El convenio vigente elimina dicha cláusula, sin variar nada de lo recogido en función de la clasificación profesional; si bien, al igual que el convenio anterior, recoge un sistema de clasificación por grupos profesionales, estos no son definidos; convenio colectivo de la empresa Faes Farma SA (BOP Vizcaya 20.2.2013), en el que no recoge propiamente un sistema de clasificación profesional, aunque en la tabla salarial clasifica la plantilla a partir de las categorías profesionales. No obstante, a través de una comisión, se compromete a estudiar la adecuación de los grupos profesionales regulados en el Convenio General de la Industria Química a la empresa; convenio colectivo de la empresa Ontex Peninsular SA en el que se emplea un sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales pero ha iniciado un proceso de diseñar una clasificación profesional basada en grupos profesionales; convenio colectivo de la empresa Setex-Aparki, SA del servicio de retirada e inmovilización de vehículos, depósito y gestión de cobros de la grúa municipal de Sevilla (BOP Sevilla 9.2.2013), en el que se utilizan las categorías pero se encomienda a la Comisión paritaria que finalice los trabajos de adecuación y sustitución de las categorías profesionales a los grupos profesionales; convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Norte, SA (BO Asturias 18.12.2012), que plasma la voluntad de las partes de cumplir con la adaptación al sistema de grupos profesionales con expresa alusión al RDL 3/12, aunque lo cierto es que dicha voluntad no tiene plazo de materialización y el convenio omite cualquier otra referencia a los grupos profesionales, basando la clasificación profesional y todo lo que tiene que ver con ella exclusivamente en categorías; convenio colectivo de la empresa Aguas de Cortes SA (BOP Castellón 24.11.2012), en el que se utilizan categorías, pero se contiene el compromiso de la comisión negociadora de elaborar un sistema de clasificación por grupos. De hecho incorpora ya en la regulación de la movilidad funcional el sistema del art. 39 ET post reforma 2012; convenio colectivo de la empresa Portinox SA, que mantiene las categorías, si bien contiene un compromiso futuro de adaptación a grupos profesionales y categorías (es decir que incluso cumpliéndose el compromiso, no se abandonarían las categorías); convenio colectivo de la empresa Fundiciones Wec SAU (BOP Guipúzcoa 15.11.2012); convenio

colectivo de la empresa Hiab Cranes SL (BO Aragón 29.8.2012); convenio colectivo de la empresa Lerez Ediciones, SL (BOP Pontevedra 8.11.2012), en el que las categorías profesionales se clasifican por áreas pero se plantea su revisión para adaptación; convenio colectivo de la empresa Mann+Hummel Iberica SAU (antes filtros Mann SA) (BO Aragón 3.8.2012), en el que se establece un sistema de clasificación por categorías, pero con acuerdo para adaptarlo. No obstante, en la tabla salarial las categorías ya vienen ordenadas según grupos; convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España Gasoline Systems SAU (Aranjuez) (BO Madrid 30.8.2012) en el que se utilizan las categorías pero se manifiesta la voluntad de adaptarlo a la legislación vigente.

## V. CONVENIOS COLECTIVOS QUE UTILIZAN LOS ANTIGUOS GRUPOS PROFESIONALES

La muestra de normas convencionales abarca 80 convenios de ámbito empresarial. Ver apartado D.IV del Anexo.

Partiendo de la heterogeneidad existente entre los convenios colectivos que la muestra abarca, entendemos que debemos otorgar especial relevancia al papel que las categorías profesionales continúan jugando en numerosas normas convencionales; para un número importante de convenios, las categorías siguen siendo el eje vertebrador de la clasificación, no asumiendo el verdadero espíritu pretendido mediante la reforma laboral de 2012. Dichas negociaciones, a pesar de hacer uso de los grupos profesionales, dejan en manos de las categorías aspectos sustanciales del contenido de la relación laboral. Ejemplo de ello es el Convenio colectivo de la Sociedad Vascongada de Publicaciones S.A. (El Diario Vasco) (BOP Guipúzcoa 17.1.2012); esta norma convencional se refiere a los grupos profesionales meramente a efectos de la ordenación pues todo el sistema gira en torno a las categorías. En sentido similar, aunque llevando a cabo una adaptación mínima, encontramos ciertos convenios, que, aunque mantienen las categorías como eje de articulación del sistema, otorgan a los grupos un papel relevante respecto de alguna cuestión puntual. En esta línea se encuentra, el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles Galicia (BOP Pontevedra, 7.5.2013), el cual utiliza como parámetro de clasificación profesional para delimitar la movilidad funcional, el grupo profesional.

Por otra parte, son escasos los convenios que, a pesar de no definir los grupos, como indica el art. 22 ET, en la práctica, gozan de la virtualidad exigida; se trata de aquellas normas convencionales que asientan las cuestiones esenciales en aquellos. En esta línea, es decir, actuando como ejemplo de negociación que viene a separarse de la conducta mayoritaria seguida por las normas convencionales analizadas, debemos citar al Convenio colectivo Holcim España S.A. (BOP Toledo, 28.6.2013), el cual, no definiendo los grupos profesionales, utiliza a estos como referencia en los artículos relativos al régimen retributivo y la promoción profesional.

Asimismo, resulta relevante el notorio número de convenios colectivos que se limitan a llevar a cabo una mera transposición terminológica de las categorías. En muchos casos, éstas aparecen enmascaradas bajo otros vocablos, es decir, cambio de nombre pero ni la más mínima variación en el contenido. En este sentido, observamos, a modo de ejemplo, el Convenio colectivo de la empresa Eulen, S.A. (Servicios en productos en desarrollo) (BO Barcelona, 4.12.2014), que lleva a cabo una elemental adaptación formal, la cual, en ningún caso supone un cambio trascendental respecto a la regulación anterior. Por otro lado, flagrante incumplimiento de la legislación actual se pone de manifiesto en aquellas negociaciones que mantienen lo establecido en el convenio anterior, obviando la reforma laboral llevada a cabo en 2012; en este sentido, el Convenio colectivo de la Unión Sindical de Madrid, Regiones y Federaciones de Rama (CCOO) (BO Comunidad de Madrid, 8.2.2014), que se limita a reproducir el anterior convenio.

Resulta destacable como algunos textos convencionales, a pesar de referirse en su articulado a la modificación operada por la Ley 3/2012, continúan situando a las categorías profesionales en el centro del sistema de clasificación. Muestra de ello, el Convenio colectivo de la Empresa Layde Steel S.L.U. Años 2012-2015 (BOP Vizcaya, 18.4.2013), el cual, a pesar de tener presente la necesidad de adaptar el sistema de clasificación al nuevo marco jurídico establecido, sigue haciendo uso abusivo de las categorías. Del mismo modo, otras normas convencionales, si bien se comprometen a llevar a cabo la adaptación, continúan asentados en una clasificación por categorías. Así, el convenio de la empresa Holcim España S.A. (BOP Toledo, 28.6.2013) en el que «las partes se comprometen a desarrollar y definir durante su vigencia, las competencias técnicas y habilidades que le corresponden a cada grupo y nivel».

De igual manera, debemos hacer notar los convenios que, con anterioridad a la modificación de 2012, ya hacían uso de los grupos profesionales, si bien, en la mayoría de los casos, estos quedaban estructurados en categorías. Prueba de ello, el Convenio colectivo de la empresa Segramaal (BO Andalucía 4.11.2011). Respecto de esta negociación, debemos apuntar que el convenio colectivo anterior, aun publicándose antes de la reforma, ya utilizaba un sistema de clasificación en el que se hacía referencia tanto a los grupos como a las categorías. A pesar del aspecto novedoso, realmente se trataba de una mera enunciación de una serie de grupos en los que se integraban las categorías, los cuales ni eran definidos ni configurados. Acudiendo al convenio vigente, apreciamos que no se ha llevado a cabo ninguna modificación que permita una adaptación a los cambios legales; esto resulta extraño, teniendo en cuenta que sus negociadores parecían percibir al cambio que posteriormente se produciría. Especial mención merecen ciertos convenios que en lugar de mejorar y adaptar su contenido en la negociación posterior, han optado por empeorarlo. Una muestra de tal proceder lo encontramos en el Convenio colectivo Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (personal laboral) (BOP Zaragoza 3.10.2012); si bien en el convenio anterior se empleaba un sistema de clasificación estructurado en grupos profesionales y, en su caso, áreas funcionales y categorías, siendo todo ello definido e incluso identificados los criterios para determinar la pertenencia a los grupos, el convenio colectivo vigente contempla una regulación mucho más escueta, desapareciendo las definiciones anteriormente aludidas.

Centrándonos en la definición que el art. 22 ET reclama de cada grupo profesional— «Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador»—, podemos decir que algunos convenios, si bien otorgan una somera descripción de estos, no cubren las necesidades que marca el precepto. Esto sucede en el Convenio colectivo del personal de la comarca de Matarraña (Corporación) (BOP Teruel, 26.7.2013), donde, aludiendo únicamente a la titulación, no se especifican las funciones que corresponden a cada uno de los grupos, ni los criterios de pertenencia a los mismos. Más numerosos son los textos convencionales que definen a cada una de las categorías y obvian la definición de los grupos. De esta manera, el Convenio colectivo de la empresa Eulen

(servicios en productos en desarrollo) (BOP Barcelona, 4.12.2014) no define los grupos pero sí las categorías que se incluyen en cada uno de ellos. Por ejemplo:

*1. Grupo profesional indirecto (o de estructura)*

*Jefe de producto. Persona con titulación suficiente o dilatada experiencia profesional que dirige, gestiona y coordina en el ámbito genérico de actividad o producto desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General.*

Avanzando en el estudio de la muestra convencional, dirigiremos nuestra atención a la proyección del sistema de clasificación sobre otras condiciones de trabajo, en particular, en cuatro aspectos que pueden verse afectados de manera directa; nos referimos al régimen retributivo, a la promoción profesional, a la movilidad funcional y a la materia de igualdad y no discriminación.

Comenzando por el régimen retributivo, debemos señalar que la mayor parte de las normas convencionales fijan este asunto en atención al sistema de clasificación en el que se estructura el personal de la empresa; en particular, es numeroso el número de convenios para los que la categoría profesional continua siendo decisiva en términos retributivos. Por ejemplo, Convenio colectivo de Aldeas infantiles SOS de Galicia (BOP Pontevedra, 07.5.2013), que estructura la tabla salarial que adjunta a partir de las categorías. No obstante, algunas normas convencionales, aunque en número reducido, fijan el régimen retributivo atendiendo a los grupos profesionales. Muestra de ello, el Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Zaragoza (BOP Zaragoza, 23.3.2012). También en número exiguo observamos algunas negociaciones que obvian cualquier referencia a esta cuestión, como el Convenio colectivo Convenio Colectivo Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (Personal Laboral) (BOP Zaragoza 3.10.2012).

En relación con la promoción, debemos señalar que para algunas negociaciones esto supondrá la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al inmediatamente superior o la promoción dentro de cada grupo. Actúa de este modo, el Convenio colectivo

TeeKay Shipping Spain, S.L. (BOP Tenerife, 25.5.2012) En sentido opuesto, encontramos a aquellos que mantienen el sistema de ascensos en base a las categorías, así hace el Convenio colectivo BP OIL España SAU Centro de Trabajo Refinería de Castellón (BOP Castellón, 30.6.2014). Otras normas convencionales contemplan la promoción a otros grupos y categorías, por ejemplo, el Convenio colectivo Consorcio Cuenca 112 (BOP Cuenca, 13.8.2012). Por último, debemos destacar el elevado número de convenios que obvian esta cuestión como ocurre en el caso del Grupo Itelevesa S.L. (BO Comunidad Autónoma de Castilla y León, 6.6.2012)

Respecto a la movilidad funcional, el sistema de clasificación profesional incide en un número importante de normas convencionales. Algunos consideran el grupo profesional su marco básico, como ocurre en el Convenio colectivo de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo (BOP Sevilla, 16.7.2012), otros, por el contrario, utilizan como parámetro en la movilidad la categoría profesional, como sucede en el Convenio colectivo de la empresa Morera Riviere Trefilerías S.A. (BOP Oviedo, 31.5.2012), que sigue este criterio para delimitar tanto la movilidad ascendente como descendente. También observamos como algunos convenios remiten de manera directa al art. 39 ET; muestra de ello el Convenio colectivo del Club de Golf Escorpión (BOP Valencia, 13.8.2013), el cual dispone que la movilidad deberá efectuarse respetando lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, tras analizar la muestra convencional, no podemos obviar la repercusión que el sistema de clasificación tiene en materia de igualdad y no discriminación. Si bien muchos de los convenios examinados ignoran esta cuestión, limitándose, en algunos casos, a incluir en el texto declaraciones de intenciones genéricas que no inciden en dicho sistema, otros, los menos, lo hacen de manera acertada; ejemplo de ello, el Convenio colectivo de la Empresa de Servicios Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque (EMADESA) (BOP Cádiz 24.10.2012), el cual dedica un precepto específico en el que se proyecta la igualdad en el sistema de clasificación:

*Art. 39. Igualdad de acceso a vacantes.*

*Sí dentro de sus facultades organizativas la empresa decidiera la contratación de personal de nuevo ingreso, cualquier trabajador que ostente cualquier categoría profesional dentro de la empresa*

*podrá optar a la categoría convocada en igualdad de condiciones que el resto de los opositores.*

*Del mismo modo, merece focalizar nuestra atención en ciertos convenios que emplean una terminología asexuada cuando se refieren a la clasificación profesional. Por ejemplo, el Convenio colectivo El Progreso de Lujo S.L., que utiliza términos en masculino y femenino: jefe-a, corrector-a, subalterno-a, repartidor-a. Llama la atención, por su actuación contradictoria, el Convenio colectivo de Hijos de Juan Garay, S.A.; mientras proclama el fomento de la igualdad de oportunidades a través de un extenso precepto —art. 25—, de manera paralela utiliza una terminología masculinizada cuando se refiere a la clasificación profesional: Grupo I. Licenciados, Ingenieros, Ingenieros Técnicos, Graduados y Diplomados. Grupo II. Administración (Administrativos de 1.ª, 2.ª y 3.ª)... En sentido similar; resulta destacable el Convenio colectivo Pescados Barandica, que, en su clasificación habla de «limpiadoras».*

## VI. CONVENIOS COLECTIVOS QUE ESTABLECEN UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN POR GRUPOS QUE SE DEFINEN SUCINTAMENTE

Uno de los parámetros de análisis de la negociación colectiva de ámbito empresarial utilizada en este estudio es el relativo a la descripción del sistema de clasificación bajo el prisma de los grupos profesionales.

De forma más concreta cabría diferenciar entre los convenios colectivos que utilizan los grupos profesionales, pero no los definen, y aquellos otros que introducen definición de esos grupos profesionales. Este apartado sólo refiere a los convenios colectivos que utilizan y describen los grupos profesionales.

Es preciso advertir qué quiere expresar en este apartado el término «grupo profesional», para diferenciar respecto de otro apartado posterior (VII). La expresión «grupo profesional» se utiliza aquí en relación con la enumeración y descripción de los que tradicionalmente se han considerado como tales, de acuerdo en el Nomenclator de 1974. En este sentido, por tanto, nos referimos a los grupos de técnicos, administrativos, obreros y subalternos, que, a su vez, en muchos de los convenios colectivos siguen apareciendo como elementos de siste-

matización de las Categorías Profesionales. Por tanto, sólo nos referimos a aquellos convenios colectivos que introducen en su apartado de Sistema de Clasificación Profesional una división que es tradicional (grupos; o grupos y subgrupos; o grupos y categorías profesionales).

En efecto, aunque muchos convenios colectivos utilizan la expresión Grupo Profesional, e incluso en muchos casos definen cada uno de ellos, es esencial a los efectos de este estudio determinar si se ha producido un cambio efectivo de los antiguos grupos profesionales a los nuevos, conforme a la definición prevista en el art. 22 ET. Porque no se trata sólo de que aparezca el término grupo profesional, que ese se defina, sino, por el contrario, que la definición se acomode a los parámetros nuevos legales.

Y en este sentido, para intentar posteriormente adoptar algún criterio interpretativo al respecto, es importante trasladar al análisis si la categoría profesional se utiliza también junto al grupo profesional. Esta precisión es esencial porque, como veremos, y pese a la práctica heterogénea en la negociación colectiva de ámbito empresarial, la utilización aún en muchos de los convenios colectivos de la expresión Categoría Profesional exige determinar si ésta es el criterio fundamental en el sistema de clasificación profesional o, por el contrario, y pese a su utilización, no es el eje fundamental del sistema. Y no lo será cuando aquella se utiliza como mera inercia terminológica y cabe identificarla con las áreas o divisiones funcionales que el actual sistema de clasificación profesional permite (lo que en este caso requiere del análisis previo de la definición de los grupos profesionales).

Del total de Convenios Colectivos empresariales analizados, ochenta y nueve de ellos pueden incluirse en este apartado. Ver apartado D.V del anexo.

La descripción de la práctica convencional en esta materia requiere utilizar algún criterio de clasificación al respecto porque, de lo contrario, nos limitaríamos a incluir el listado de convenios colectivos analizados y a transcribir lo regulado en el apartado sobre sistema de clasificación profesional y también en otros del Convenio Colectivo.

Ahora bien, la práctica es tan heterogénea que cualquier criterio de clasificación que utilicemos no será absolutamente perfecto y completo. No se oculta que la cuestión central que deriva de la utilización de las categorías profesionales es si éstas siguen siendo el eje central

del sistema de clasificación profesional o, por el contrario, no lo son. Pongamos algún ejemplo.

En el Convenio de Empresa de Serviexter, Sociedad Limitada (BOP Málaga de 18 de enero de 2013) en el sistema de clasificación profesional sólo se alude a Grupos y Niveles, y dentro de estos últimos, a Funciones. Esas «funciones» serían las que podrían identificarse con las antiguas categorías profesionales. De hecho, en algún caso se desliza esa expresión, y en las tablas salariales directamente se alude a nivel, grupo y categoría, de modo que podría decirse que, en realidad, estas últimas siguen existiendo. Posteriormente, en el análisis de la movilidad funcional nada se indica en el Convenio Colectivo (luego, cabría interpretar, hay que aplicar el ET, cuyo artículo 39 ET utiliza el grupo) pero, por el contrario, en varios otros aspectos o condiciones laborales se sigue utilizando la categoría como criterio (en el caso, dirección y control de la actividad laboral, destacamentos, período de prueba...). La cuestión es obvia ¿aunque se alude a grupos o niveles, podríamos entender que se trata de un sistema de clasificación que abandona la categoría profesional? ¿se adecúa este convenio colectivo a la Reforma Laboral sobre el sistema de clasificación profesional?

En el mismo sentido, con denominación diferente, se utiliza la expresión «puesto de trabajo» para ocultar la categoría profesional, tal y como se comprueba analizando el convenio anterior en el que había grupos estructurados en categorías y comparando con el convenio actual que intenta sustituir la denominación «categoría profesional» por «puesto de trabajo», pero son las mismas. Y decimos que se intenta, porque no se logra completamente: se sigue escapando de vez en cuando llamarlas categorías (así ocurre, también, en el Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Soller, S.A., BO Islas Baleares 20.09.2012).

- a) Convenios Colectivos que introducen un sistema de clasificación basado en grupos profesionales y utilizan las categorías profesionales como criterio determinante en varios aspectos sustanciales del contenido de la prestación laboral.

En primer lugar, conviene advertir qué entendemos aquí por aspectos sustanciales del contenido de la prestación laboral. Lo son, a estos efectos, el sistema retributivo (siempre que la categoría profesional se utilice como criterio básico para fijar la estructura y cuantía del salario base y complementos salariales) y la movilidad funcional,

en particular la movilidad funcional extraordinaria, en la que hay que determinar el parámetro básico que la define.

Desde esta perspectiva de análisis, la tipología convencional es heterogénea porque cabe encontrar convenios colectivos que sólo refieren a uno de esos aspectos sustanciales (movilidad funcional o sistema retributivo), de modo que la categoría profesional sólo se utiliza respecto de uno de ellos; o aquellos que la utilizan en ambos<sup>2</sup>; o incluso aquellos que utilizan esos aspectos sustanciales, alternativa o acumulativamente, y añaden otros aspectos o condiciones laborales que giran en torno a la categoría (por ejemplo, promoción profesional)<sup>3</sup>.

Si distinguimos ambos aspectos de la relación laboral, resulta que, en relación con la movilidad funcional, habría que distinguir entre los que utilizan la categoría profesional aún en la distinción entre movilidad funcional ordinaria/extraordinaria y/o en la polivalencia funcional. Tal es el caso, por ejemplo, del Convenio de Cablerías Autos, S.L.<sup>4</sup>, en el que se define el grupo y la división funcional, se incluyen a título orientativo (se dice) las Categorías Profesionales, y ésta se utiliza como criterio para la polivalencia funcional.

Más claros aún son los convenios colectivos que ni siquiera utilizan la categoría profesional a título orientativo, sino que la usan en el sistema de clasificación profesional y como criterio sustancial en la movilidad funcional. Tal es el caso del Convenio Colectivo de El Mobiliario Urbano SLU (BOE 22.11.2013)<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo Convenio Colectivo de la Empresa Multicines Guadalajara (BO Guadalajara 07.06.2013); Convenio Colectivo de CIA. De Radiodifusión Intercontinental S.A. (BO Madrid 04.08.2012); Convenio Colectivo de SAT Caranisol (BOP Sta. Cruz de Tenerife, 15.10.2014); Convenio Colectivo de Reyenvas, S.A. (BO Sevilla 27.02.2013); CC de Kaefer (BO Vizcaya 13.05.2013).

<sup>3</sup> Véase, por ejemplo, Convenio Colectivo de la Empresa Culmarex S.A (BO Murcia 06.06.2013); Convenio Colectivo de la Empresa Vigilancia Integrada SA (BOE 06.06.2013); IV Convenio Colectivo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, SA (BOE 21.05.2012); Convenio Colectivo de Roquette Laisa España S.A; Convenio Colectivo de Real Casa de Misericordia, Tudela, (BO Navarra, 29.11.12); Convenio Colectivo de Vigilancia Integrada, S.A. (BOE de 06.08.2012), en este convenio se advierte que el Sistema no está actualizado y prevén una comisión al efecto para adaptarse a la Reforma; Convenio Colectivo de Aguas del Puerto, Empresa Municipal S.A (BO Cádiz 24.07.2012).

<sup>4</sup> En el mismo sentido, Convenio Colectivo de Clínicas del Sur, S.L.U., Centro Hospital Bellevue (BO Tenerife, 14.06.2013).

<sup>5</sup> En el mismo sentido, Convenio Colectivo de Jcdcaux España (BOE 22.11.2013); Convenio Colectivo de Hospital Tamaragua [Sta. Cruz de Tenerife, (BO Tenerife

O también aquellos que aunque aparece en algún aspecto una labor de «maquillaje», cambiando por ejemplo el término categoría profesional por, entre otros, puestos de trabajo, se incluyen en el sistema de clasificación profesional (se desliza en varias ocasiones el término «categoría profesional») y, en algún caso, como criterio sustancial en la movilidad funcional. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Fundación para la Atención Integral del Menor Zaragoza, (BOP Zaragoza 22.11.2013).

En relación con el Sistema Retributivo, algunos convenios colectivos describen pormenorizadamente dicho sistema basándose en Categorías Profesionales, acompañando en la mayoría de los casos de un sistema de clasificación en el que se incluyen grupos y categorías [así, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de la Empresa La Bacaladera S.A.U (BOP Guipúzcoa 30.05.2013)]. No se trata sólo de utilizar este criterio para fijar algunos complementos salariales (ver infra), sino que, por el contrario, se incluyen aquellas como eje del Sistema, que, en ocasiones, se acompaña también de referencia a la categoría en la movilidad funcional e, incluso a otras condiciones laborales. Tal es el caso, entre otros, del Convenio Colectivo de la Empresa Aluminio y Aleaciones S.A. (BOP Zaragoza 12.06.2013); Convenio Colectivo de Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes (BOP Valencia 09.08.2013); Convenio Colectivo de Compañía de Tranvías de La Coruña (BOP Coruña 24.09.2012); Convenio Colectivo de Easyjet Handling (SPAIN) (BOE 30.07.2014); Convenio Colectivo de Consorcio Parque de las Ciencias (Personal Laboral) (BOP Granada 22.04.2013).

La práctica convencional es al respecto muy heterogénea, pero podemos concluir que son más los convenios colectivos analizados que refieren expresamente a la Categoría Profesional en materia retributiva que aquellos que refieren conjuntamente a esta prestación laboral y a la movilidad funcional o a ésta exclusivamente.

---

11.11.2013)]; Convenio Colectivo de TÜV Rheiland Ibérica Inspection, Certification and Testing (BOE 21.04.2012); Convenio Colectivo de Patronat Municipal D'Esports de Tarragona de 22.10.12); Convenio Colectivo de Seat S.A (BOE 19-10-12); Convenio Colectivo de Cítiurs Outsourcing Enterprise (BOE 5-10-2012); Convenio Colectivo de Grúas Adolfo Álvarez S.L. (BOP Málaga 23-10-2012); Convenio Colectivo de AT4 Wireless S.A. (BOP Málaga 19-10-2012); Convenio Colectivo de Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BO Valencia de 08-09-2012); Convenio Colectivo de UTE Ferroviaria, Agromán y Cadagua (BO Ceuta 02-04-2013).

De los Convenios Colectivos que utilizan la categoría profesional en materia salarial (y no en movilidad funcional), un número considerable suele acompañar la referencia retributiva a la descripción de grupos (en algunos casos éstos se definen) y categorías en Clasificación Profesional. Por ejemplo, Convenio Colectivo Electra Rioja Gran Casino S.A. de Logroño (BO La Rioja 26.7.2013); Convenio Colectivo de LACASA S.A.U. (BOP Zaragoza 25.7.2013); Convenio Colectivo de Golf de Larrabea S.A (BOP Álava 10.5.2013); Convenio Colectivo de Cementos Lemona S.A. (BOP Vizcaya 21.6.2013); Convenio Colectivo de Industria de Turbo Propulsores S.A. ITP Centro de Zamudio (BOP Vizcaya 18.6.2013); Convenio Colectivo de USP—Hospital Costa Adeje (BOP Tenerife 14.6.2013); Convenio Colectivo de Duna Tecnicos, S.A. (BOE 20.4.2012); Convenio Colectivo de Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A.U. (BO Vizcaya de 31.12.12); Convenio Colectivo de Embotelladora Canaria, S.A. (BO Islas Canarias de 25.10.12; Convenio Colectivo de Flete Cara Cervices S.L (BOE de 19.10.2012); Convenio Colectivo de la Asociación Industrias Artesanos del Helado, S.A.— (BOP Alicante, 5.10.12); Convenio Colectivo del Grupo Vía Augusta TA (BOE 28.09.2012); Convenio Colectivo de Umano Servicios INTEGRALES S.L (BOE 06.08.2012); Convenio Colectivo de Servimax Servicios Generales SA (BOE 18.07.2012); Convenio Colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales S.L.U. (BOE 19.08.2015); Convenio Colectivo de Codi Servi SL (BO Barcelona 21.03.2013)

- b) Convenios Colectivos que utilizan el término categoría profesional en el sistema de clasificación profesional pero sin que tenga efecto alguno en esos aspectos fundamentales de la prestación laboral.

Hay un gran número de Convenios Colectivos que deslizan en el Sistema de Clasificación profesional el término «Categorías Profesionales», pero se indica, expresamente, solo a título orientativo, para encajar en la nueva estructura la división funcional y descripción de puestos de trabajo<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Así, por ejemplo, en los Convenios Colectivos siguientes: Convenio Colectivo de CIA Bebidas Pepsico S.L.-Tafalla (Antes Sabeca) (BO Navarra 18.4.2013); Convenio Colectivo de la Empresa Ullastres Lecturas y Contratos SLU y sus trabajadores (BO Barcelona 19.6.2013); Convenio Colectivo de Promotora de Detallistas de Alimentación, S.A (BO Córdoba 6.6.2012); VI Convenio Colectivo de Bimbo Martínez Comercial, SL (BOE 9.3.2012); Convenio Colectivo de Eurodepot España, S.A. (BOE 21.12.2012).

Podría concluirse al respecto que el proceso de adaptación requiere que se citen las antiguas categorías para explicar el cambio producido en las nuevas áreas funcionales y, lo más importante, que ningún efecto tenga en la materia concreta de movilidad funcional. Así ocurre en aquellos convenios colectivos que nada indican sobre esta cuestión concreta y, por tanto, hay que entender que se trata de una remisión tácita a la movilidad funcional legal (art. 39 ET), basada en grupos. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Empresa Comunidad General de Regantes «Riegos de Levante»<sup>7</sup>; o del Convenio Colectivo de Embotelladora de Canarias, S.A., que además menciona expresamente la necesidad de adaptar el sistema de clasificación profesional al RDL 3/12<sup>8</sup>.

También cabría incluir aquí aquellos convenios colectivos que siguen utilizando en el sistema de clasificación las categorías profesionales, aunque nada se indique que es a título orientativo, pero ningún efecto tiene sobre la movilidad funcional, bien porque se describa ésta con indicación precisa de que el eje es el grupo<sup>9</sup> o porque se remita expresamente a lo previsto en el art. 39 ET. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Alcalá Industrial<sup>10</sup>.

Especial atención merecen aquellos Convenios Colectivos en los que hay una descripción y definición precisa de los Grupos, se incluyen las categorías, se definen y se precisa en una tabla de asimilación de las antiguas categorías profesionales a los grupos; asimilación que en unos casos se realiza a efectos de clasificación propia y en otros a efectos retributivos. Es el caso del Convenio Colectivo de Transportes Silvalac, SA, (BOPB 21.1.13), que incorpora una tabla de adecuación de las antiguas categorías a los grupos, y aunque en un par de casos una categoría se corresponde con un grupo, en general cada grupo sustituye a varias categorías. Por tanto, no se aprecia una mera traspo-

---

<sup>7</sup> En el mismo sentido del Convenio Colectivo de Aluminios Luan S.L. (BO Cantabria de 8-11-12).

<sup>8</sup> Otros, por ejemplo, Convenio Colectivo de Aquagest PTF S.A (BO País Vasco, 20.11.12); Convenio Colectivo de Capel Vinos S.A. (BO Murcia 29.01.2013).

<sup>9</sup> Así ocurre, por ejemplo, en el Convenio Colectivo Comunidad de Riegos del Levante Margen Derecha (BOP Alicante de 13.11.12).

<sup>10</sup> En el mismo sentido, Convenio Colectivo de Pescanova (BO Pontevedra 18.11.2013); Convenio Colectivo de Fresenius Medical Care (DO Extremadura 26.9.2013); Convenio Colectivo de Mancomunidad Comarca Sidra (Asturias 4.9.2013; Convenio Colectivo de Bruss Juntas Técnicas (BO Vizcaya 19.7.2013); Convenio Colectivo Casino Rincón de Pepe (BO Murcia 23.7.2013); Convenio Colectivo de Mancomunidad de Servicios Alto Tietar (BO Zaragoza 22.6.2012).

sición de las categorías sino que puede interpretarse que hay una adaptación real. En el mismo sentido Convenio Colectivo de Comercial CITROEN, S.A. (BO Sevilla 19.02.2013), en el que se establece un sistema de clasificación profesional en base a 3 grupos profesionales, los cuales son definidos. E incluye un anexo para integrar las antiguas categorías profesionales.

- c) Convenios Colectivos que no utilizan el término categoría profesional en el Sistema de clasificación profesional pero sí a otros efectos, por ejemplo, en materia salarial o en otros aspectos de la relación laboral.

Hay convenios que no utilizan el término categoría en la Clasificación Profesional pero sí a efectos de salario: Convenio Colectivo de Club Tennis Pamplona, (BO Navarra de 10.05.2013); Convenio Colectivo de Vidriera Rovira, SL (BO Barcelona 30.10.2012) (en éste se define bien la movilidad funcional en relación con el grupo).

En este apartado habría que incluir aquellos que en el sistema de clasificación se utilizan los niveles funcionales, desapareciendo incluso el término grupo como criterio de clasificación, aunque en materia salarial utilice el término «categoría»— Convenio Colectivo del de Club Tennis Pamplona (BO Navarra de 10.05.2013).

Hay Convenios Colectivos que no la utilizan en la Clasificación profesional (que definen puestos de trabajo/niveles retributivos), tampoco en movilidad funcional, pero se desliza en alguna otra condición, por ejemplo, en la promoción profesional (Convenio Colectivo de la Empresa Acerinox Europa, BO Cádiz 30.08.2012); Convenio Colectivo de la Empresa «MAHLE Componentes de Motor España, S.L.U (BO Barcelona 09.07.2012), este convenio es importante porque el convenio anterior ya incluyó una tabla de conversión de categorías a grupos, en la que no había una mera trasposición de las primeras sino que se adscribían a 6 grupos profesionales, manteniendo el actual la clasificación por grupos profesionales.

Incluimos en este apartado los convenios colectivos siguientes: Convenio Colectivo de Meyusa (BO Vizcaya 14.01.2014)— Incluye las categorías a efectos de movilidad funcional extraordinaria. Convenio Colectivo de Voith Paper (BO Guipúzcoa 29.11.2013)— Incluye las categorías a efectos de movilidad funcional extraordinaria. Convenio Colectivo de Formica (BO Vizcaya 15.10.2013) La incluye en

la movilidad funcional. Convenio Colectivo de Indasa (BO Coruña 05.09.2013)— En materia salarial y movilidad funcional. Convenio Colectivo de Syrsa Automoción (BO Andalucía 20.09.2013). La incluye en materia salarial y promoción profesional.

- d) Convenios Colectivos que utilizan la categoría profesional a título orientativo en la clasificación profesional y también a otros efectos.

Algunos convenios colectivos utilizan el sistema de clasificación basado en grupos, los definen de forma precisa, nada indican sobre la movilidad funcional al respecto, pero utilizan las categorías profesionales a título orientativo y se utilizan también en otros aspectos de la relación laboral. Así, por ejemplo se utiliza la categoría profesional como criterio para:

— Promoción profesional, ascensos o cobertura de vacantes. Véase en este sentido el Convenio Colectivo de la Comunidad General de Regantes «Riegos de Levante» (BOP Alicante 13.11.12); Convenio Colectivo de Penibética de Cervezas y Bebidas SL (2012-2014)); Convenio Colectivo de Aquapark Internacional L SA, BOP Málaga de 9-11-12; Convenio Colectivo de Capel Vinos S.A. (BO Murcia 29-01-2013)

— Período de prueba y algunos complementos salariales. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Empresa Alcor, Seguridad S.L (BOE 22.7.2013).

— Excedencias Voluntarias y objetivos de formación. Tal es el caso del Convenio Colectivo de Cruz Roja España en Asturias (BO Asturias 29.4.2013).

— Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género (cambio de puesto de similar categoría): Convenio Colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU. (BOE 30.01.2013)

## VII. CONVENIOS COLECTIVOS QUE DEFINEN LOS GRUPOS UTILIZANDO FACTORES DE CLASIFICACIÓN

Entre los convenios de ámbito empresarial, un importante número de ellos establece un sistema de clasificación por grupos convenientemente delimitados, al tiempo que estructurados en áreas funcionales.

Puede decirse que estos instrumentos son los que mejor se ajustan al diseño propugnado por la Ley 3/2012, que se centra en los grupos profesionales como eje del sistema clasificatorio.

Con esta premisa como marco general, cabe distinguir toda una tipología convencional bastante heterogénea.

- a) Convenios que incorporan un sistema de clasificación por grupos que constituyen mera trasposición terminológica de las antiguas categorías.

Entre los convenios analizados hemos podido apreciar un caso en el que el Convenio se ha limitado a sustituir categorías por grupos, en una operación de transformación meramente terminológica. Se trata del Convenio de Serveis Funeraris de Barcelona, en el que, simplemente, las antiguas categorías han pasado a denominarse grupos profesionales, en una suerte de adaptación «formal» al nuevo diseño legal.

- b) Convenios que incorporan un sistema de clasificación por grupos estructurados en las antiguas categorías.

Muchos convenios lo que han hecho es pasar a un sistema en el que las antiguas categorías permanecen como subestructura dentro de los grupos profesionales, pero adoptan una denominación distinta (niveles, áreas funcionales, puestos, familias de puestos, escalones, etc.), de modo que, también formalmente, son instrumentos adaptados a la reforma laboral de 2012. Solo si consideramos que la supresión de las categorías profesionales del art. 22 ET no impide seguir utilizándolas, sino simplemente que no han de constituir el eje de la articulación del sistema, entonces podrá decirse que la adaptación de estos acuerdos a la citada reforma laboral no es exclusivamente formal sino también material.

En esta situación se encuentra, por ejemplo, el Convenio de Aquagest, que contempla un sistema de clasificación basado en grupos y niveles o áreas funcionales, que parecen corresponderse con las antiguas categorías<sup>11</sup>. En cualquier caso, este acuerdo ilustra la situación

---

<sup>11</sup> Más ejemplos pueden verse en los Convenios de Vcall Services, Dima Distribuciones, Madrid Movilidad S.A., Aeropuerto de la Base Naval de Rota, Cav Europa, Vega Mayor S.L., Empresa Liven, SA, Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio SA, Aguas, Abastecimientos y Saneamientos de Bilbao. Por su parte, el Convenio de Empresa Frigidis

de muchos otros convenios que presentan una definición muy completa de los factores de integración o encuadramiento en los distintos grupos profesionales; es decir, que establecen un verdadero sistema de clasificación profesional basado en grupos, convenientemente delimitados<sup>12</sup>.

Otro caso reseñable es el del Convenio de Autopistas de Galicia, C.X.G SA, que, con cita expresa de la Ley 3/2012, suprime las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, aunque no las olvida del todo pues siguen desempeñando un papel en la retribución, ahora denominadas «niveles». De modo parecido, el Convenio de Taurodelta SA (Personal Subalterno Fijo Discontinuo y Suplente dela Plaza de Toros Monumental de Madrid) crea grupos profesionales estructurados en niveles, correspondiéndose estos últimos con las antiguas categorías. También destaca el Convenio colectivo de la Compañía Española De Petróleos Del Atlántico, SA., que se limita a cambiar de nombre las nociones clasificatorias: los que en el acuerdo precedente eran «niveles» estructurados en «categorías profesionales», ahora se denominan «grupos profesionales» estructurados en «puestos», sin el más mínimo cambio de contenido.

Más claramente se observa el «maquillaje» terminológico en el Convenio de Opcion A Servicios Generales, SL, en el que los grupos se subdividen en «funciones», pero luego en la tabla salarial se las denomina directamente «categorías profesionales». Lo mismo sucede en el Convenio de L'agrícola Regional, SA, que clasifica en grupos estructurados en áreas funcionales y que más adelante acaba denominándolas categorías. Y algo parecido acaece en el convenio Ciralsa SA —Concesionaria del Estado —, que, aunque mantiene un sistema de clasificación por grupos subdivididos en «niveles salariales», estos últimos coinciden con lo que podrían ser categorías y en un anexo se describe su contenido llamándolas así.

Por supuesto, no faltan los convenios que ni siquiera han procedido a un cambio formal de denominación de las categorías, y siguen aludiendo a las mismas con naturalidad como factor para la estructu-

---

contempla un sistema de grupos estructurados en subgrupos, pero a su vez en la tabla salarial cada uno de estos últimos aparece dividido en lo que parecen categorías profesionales.

<sup>12</sup> Otro ejemplo, Dima Distribuciones.

ración funcional interna de los grupos<sup>13</sup>. En este punto se encuentran también los Convenios de Aguas de Albacete y de La Vanguardia Ediciones SL, que mantienen las categorías profesionales y su denominación como tales aunque ahora las integran dentro de grupos profesionales y áreas funcionales.

Igualmente sigue aludiendo a categorías profesionales el Convenio de Smurfit Kappa Nervión SA, pero con la curiosa singularidad de que las mismas no se aglutinan en grupos sino en «escalones profesionales», conformados según un método objetivo de valoración de puestos de trabajo a cargo de técnicos analistas de la empresa.

Llama la atención el Convenio del Patronato Municipal Sociocultural Y De Educación De Ronda, que aunque en principio no ha requerido adaptación del sistema de clasificación profesional por estar basado en grupos profesionales y no en categorías desde su antecesor en 2010, sin embargo sigue aludiendo a estas últimas a la hora de regular la movilidad funcional, lo que demuestra que, en realidad, la adaptación no ha sido completa. Del mismo modo, resulta sorprendente que el Convenio de Grammer Automotive Española SA, primero en su unidad de negociación y suscrito con posterioridad a la reforma —de modo que no heredaba disposiciones ajustadas al anterior modelo legal—, acoja, lógicamente, un sistema de clasificación basado en grupos profesionales pero se valga de categorías a la hora de fijar las retribuciones y regular la movilidad funcional.

Finalmente, cabe reseñar ciertos acuerdos que, si bien contemplan un sistema de categorías agrupadas, no aluden a grupos profesionales como concepto aglutinador sino a «niveles»<sup>14</sup> o, llamativamente, a «puestos de trabajo»<sup>15</sup>.

c) Convenios que establecen un sistema de clasificación por grupos pero que crean comisiones paritarias para completar o controlar la adaptación.

Aquí cabría distinguir dos clases de instrumentos convencionales. Por un lado, los que aún mantienen un sistema de clasificación profesio-

---

<sup>13</sup> Convenios Colectivo de Cablerías Auto S.L., El Comercio S.A Empresa Impulso Económico Local, S.A. (IMELSA).

<sup>14</sup> Convenio de Manantial de Fuencaliente (BO Cantabria 13.11.2013).

<sup>15</sup> Convenio de Bidelan Guipúzcoa (BOP Guipúzcoa 4.10.2013).

nal acorde con la legislación previa a la reforma de 2012 o que han empezado el proceso adaptativo pero sin haberlo concluido, y contemplan la creación de una comisión para que lidere los cambios necesarios.

Es el caso del Convenio Pepsico Foods AIE (BO Madrid 25.1.2014), que acuerda establecer un sistema de clasificación profesional por grupos, que aglutinan no sólo una serie de tareas, funciones, especialidades, aptitudes y contenidos generales de las prestaciones, sino también las categorías profesionales existentes en el anterior convenio colectivo y las de nueva creación. En orden a seguir progresando en la conversión del sistema clasificatorio, se plasma el compromiso de constituir inmediatamente una comisión paritaria con el objeto de adaptar las categorías al nuevo sistema de clasificación profesional.

Por otro lado, contamos con convenios que parecen haber perfilado ya un sistema de clasificación adaptado al marco legal actual, pero que optan por constituir una comisión paritaria para vigilar su correcta aplicación y funcionamiento.

Ejemplo de esto último es el Convenio de Vega Mayor S.L., en cuya virtud se crea un «Comité de Seguimiento y Control de la aplicación de la normativa en relación a los Grupos Profesionales». Por su parte, el art. 13 del Convenio Empresa Museo Nacional del Prado contempla la creación de una «Comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades» encargada, entre otros extremos, de:

«— *Aprobar, con carácter previo, los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional del convenio.*

— *Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del convenio.*

— *Emitir informe vinculante, en el plazo máximo de quince días a contar desde su recepción en la comisión, sobre las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo.*

— *Resolver cuantas consultas les sean planteadas en materia de clasificación profesional.»*

d) Convenios que han hecho la adaptación completa, con un sistema de clasificación basado en grupos profesionales estructurados en áreas funcionales.

Dentro de este apartado pueden citarse los numerosos convenios que mantienen un sistema de grupos profesionales, mejor o peor de-

finidos en cuanto a los requerimientos necesarios para el encuadramiento pero que en todo caso no se limitan a una mera enumeración o listado de los grupos. Estructurados en áreas funcionales, denominadas así o no (puestos, actividades, tareas, niveles, subgrupos, etc.), no consta que constituyan un simple cambio de nombre de las antiguas categorías profesionales<sup>16</sup>.

Ahora bien, de modo puntual pueden ofrecerse algunos ejemplos en los que esta suerte de presunción de que el convenio está realmente adaptado y no ha acudido a un puro cambio terminológico, se convierte en certeza, denotando una perfecta adecuación a la finalidad de la reforma de 2012 —que a veces incluso se cita expresamente<sup>17</sup>—. Ello se observa no sólo en el hecho de que se articule un sistema de clasificación fundado en grupos profesionales que aglutinan verdaderas áreas funcionales, sino también en que no se traicione posteriormente aludiendo a las categorías al hilo de la regulación de otras figuras. «Traición», a modo de acto fallido, que, por cierto, se observa en numerosísimos convenios<sup>18</sup>, si bien a veces se debe a la incorporación literal de disposiciones legales que el propio legislador ha olvidado corregir<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Por ejemplo Convenios de Fundación Once del Perro-Guía, Gestora Laboral Mediterránea ETT, Manipulación y Servicios Integrales S.L., Seguriber, S.L.U., Sabc Innovative Plastics España S.C.A. (Antes G. E. Plastics De España S.Com. por Acciones), Siro Aguilar, AgI—Convenio Colectivo—, Bahía de Bizkaia Electricidad S.L., Discapa, SL, Fuertemant, S.L., Comercial Citroën, S.A. Zaragoza, Estampaciones Metalicas y Transformados Industriales, Sau (EMTISA), Congalsa, S.A., Piher Sensors And Controls, Cáritas Barcelona.

<sup>17</sup> Convenios de Frit Ravich SL, Navarcable, S.L., Dorma Diseño, S.L., Aldeas Infantiles SOS España.

<sup>18</sup> Entre otros muchos, Convenios de Cementos Tudela Veguin Factoría de Aboño, Complejo Asistencial De Hermanas Hospitalarias, Cablerías Auto S.L., Recuperación Materiales Diversos S.A., Ayuntamiento de Pamplona, Elsur, La Voz De Galicia, S. A., Aguas y Saneamientos de Torremolinos S.A. (ASTOSAM), Centre de Lectura de Reus, Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (Personal Laboral), Basmat Mattying System S.L., Asfaltos Españoles S.A. (ASESA), Servicios de La Comarca de Pamplona, SA, Vega Mayor S.L., Juegos Andaca S.A., Ayuntamiento de Villafranca de Los Barros, Numil Nutricion S.R.L., Parques de la Naturaleza Selwo SL, Club Tennis Pamplona, Cartonajes Igamo, SA, Cooperativa Farmacéutica Andaluza. Caso distinto —justo el contrario— es el del Convenio de Avaya Comunicacion España, SL, que, aunque alude a categorías profesionales en la primera referencia al sistema de clasificación profesional, luego se observa que realmente esta última se basa en grupos.

<sup>19</sup> Es el caso del Convenio de NEC IBÉRICA, cuando menciona las categorías al hilo de la regulación de las excedencias.

La certeza de adaptación completa puede verse en el Convenio de Accept@ Servicios Integrales SLU, que regula el sistema de clasificación profesional, el régimen retributivo y el sistema de movilidad y polivalencia funcionales de manera totalmente coordinada. En su art. 29 señala que:

*«1. A los efectos del presente Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.*

*2. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:*

- Conocimientos.*
- Iniciativa y autonomía.*
- Complejidad.*
- Responsabilidad.*
- Capacidad de dirección.*
- En su caso, titulaciones.*

*3. Cada grupo profesional se compone de funciones que llevan aparejadas ciertos niveles retributivos. Con la denominación «niveles», no se hace referencia a categorías profesionales sino a distintas funcionalidades con niveles retributivos distintos y específicos, de modo que un trabajador podría realizar distintas funcionalidades dentro de todo el grupo profesional en el que estuviera adscrito.»*

También cabe citar, en similar sentido, los Convenios de Hayes Lemmerz Manresa, S.L.U., de Frit Ravich Sl., de la Compañía Cervecería De Canarias, S.A., de Distribuciones Juan Luna, S.L., de La Unión General De Trabajadores, de Proazimut, SL., de Carlson Wagonlit España, S.L.U.

El convenio de El Norte De Castilla S.A., que contempla un sistema de clasificación que combina grupos profesionales y áreas de actividad, denota un esfuerzo de adaptación, pues se incorpora una Tabla de Equivalencias para *«facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales»*. Una tabla semejante presentan, entre otros, los Convenios de las empresas Dorma Diseño, S.L., Aguaguest Levante, S.A., Comercial Citroën, S.A., J. García Carrión.

Merece especial alusión el convenio de Puntocash SA, que mantiene un sistema basado en cuatro grupos profesionales —sin mención a

categorías—: Grupo de profesionales, Grupo de Especialistas, Grupo de técnicos/as o gestores de equipo, Grupo e mandos y responsables. Este convenio es igualmente una manifestación de la implementación coordinada del nuevo modelo de clasificación profesional, pues explícita, en referencia a la movilidad funcional, que:

*Para la realización de trabajos de superior o inferior Grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por Grupo Profesional.*

Idéntica certeza de efectiva adaptación se desprende del texto del Convenio de Peugeot España SA (COMERCIO), que opta por un sistema de clasificación en torno a dos grupos profesionales en los que las categorías no parecen tener cabida, pues se definen y delimitan ampliamente en virtud de que integren puestos de trabajo «*que requieran una cualificación o especialización técnica determinada*», o bien que, por el contrario, no la precisen y se dediquen «*de forma predominante a procesos de trabajo mayoritariamente administrativos*». También merece destacarse el Convenio de Clece, S.A. (Servicios Auxiliares), que ofrece tres grupos profesionales estructurados en «*actividades*», sin que las mismas puedan entenderse asimilables a las antiguas categorías (por ejemplo, actividades normales de envasado y etiquetaje, operaciones elementales de máquinas sencillas, tareas que consistan en efectuar recados, etc.). Por su parte, el Convenio de METRO DE BILBAO contempla grupos subdivididos en puestos de trabajo que no parecen coincidir con categorías profesionales.

En la misma línea, el Convenio de C.M.D. Aeropuertos Canarios S.L. no deja lugar a dudas cuando en su art. 11 contempla un sistema de clasificación estructurado en tres grupos profesionales y aclara que estos mismos grupos comprendían ciertas categorías que ya no se mantienen. Así, por ejemplo, en el Grupo Profesional I, que integra a quienes, contando con cierto nivel de capacitación, realizan actividades de especial cualificación que suponen iniciativa y responsabilidad en su ejecución, así como funciones de integración, coordinación, supervisión de equipos de trabajo y tareas complejas en un marco de instrucciones generales, se advierte que:

*En este Grupo Profesional se incluía la categoría de Oficial de 1ª Especialista que pasará a denominarse a partir de la firma del convenio colectivo únicamente Grupo Profesional I.*

Por su parte, el Primer Convenio Colectivo Compañía Cervecera Damm S.L., Fábrica de Cerveza, para la provincia De Barcelona, ofrece una clasificación por grupos estructurados en «niveles funcionales» de acuerdo con el grado de polivalencia, y en su art. 13 explicita que se adapta al nuevo marco legal:

*El presente convenio aborda una regulación enteramente nueva del sistema de clasificación profesional, que sustituye al modelo anterior. Ajustándose a los nuevos criterios funcionales hoy vigentes, que agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.*

El Convenio de Emaus Fundación Social también realiza una verdadera adaptación al nuevo diseño legal, acogiendo un sistema de cinco grupos profesionales en los que se aglutinan las antiguas categorías y puestos de trabajo atendiendo a áreas funcionales.

También el Convenio de Distribuidora Farmacéutica De Guipúzcoa expresa cómo se incardinan las suprimidas categorías en los vigentes grupos profesionales, perfectamente definidos.

En este apartado cabe citar igualmente convenios que incluso antes de la reforma de 2012 ordenaban las funciones en grupos profesionales, prescindiendo de toda referencia a las categorías. Así, el Convenio Colectivo de Edar La Almazara ya desde su versión de 2008 expresaba que el criterio de clasificación era el grupo profesional estructurado en áreas funcionales, lo que se corrobora en el convenio actualmente vigente al explicitar de modo rotundo que no existen las categorías profesionales. También es el caso de Spanish Intoplane Services SL, cuyo convenio de 2007 ya había procedido a agrupar las antiguas categorías en grupos profesionales y eliminar aquéllas, de modo que el convenio actual no debía realizar cambio alguno para considerarse plenamente adaptado a la reforma de 2012 en esta materia<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Más Convenios en los que las categorías ya no estaban presentes antes de la reforma: Empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, Grup Port Aventura, Nutricia S.R.L., Spanish Intoplane Services SA, Asistencia Los Ángeles SL, Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Granada, S.A., Banque PSA Finance España, Evonik Silquímica, SA, Museo Nacional del Prado, Patronato Provincial De Turismo de la Costa Del Sol, Levantina de Bebidas Gaseosas SA —Colebega—, Club Nàutic Masnou, Sercanarias, SA (Antes Urbaser SA) (Las Palmas), Kubota España.

En esta misma línea, cabe citar el Convenio Colectivo de Reintegración, S.A., que aunque ya desde su antecesor de 2010 establecía un sistema de clasificación profesional basado en Niveles Profesionales y Grupos Profesionales, en el texto actualmente vigente se simplifica optando por grupos profesionales y niveles retributivos que aglutinan el conjunto de puestos con identidad de aptitudes y responsabilidades, y se flexibiliza la movilidad funcional a partir de esos grupos.

Obviamente, también debe hacerse mención aquí a los convenios que se negocian por primera vez tras la reforma laboral y que no cuentan con predecesor, naciendo ya perfectamente adaptados a la reforma. Es el caso de los Convenios de Sendin Spain Export SL, Gmp Montajes Eléctricos SA, Vamar Servicios Generales SL, Empresa Arribas y López SA, Partnerwork Solutions SL, Doctus España SAU, Radiotaxis.

En relación a la proyección del sistema de clasificación sobre otras condiciones de trabajo, en general, no se aprecia una proyección cuantitativa o cualitativamente significativa de la reconfiguración del sistema de clasificación profesional sobre otras condiciones de trabajo.

Como excepción, cabe destacar ciertos convenios que vinculan la promoción a la pertenencia y/o permanencia en un determinado grupo profesional<sup>21</sup>, o los que integran el concepto en la regulación de la movilidad funcional<sup>22</sup>. Destaca en este sentido el Convenio Colectivo de la empresa Museo Nacional del Prado, que, en una clara mejora del régimen legal de la movilidad funcional y en el marco de un sistema de clasificación por grupos estructurados en «niveles profesionales», opta por restringir el concepto de movilidad ordinaria a la que opera dentro de un mismo nivel, y la extraordinaria a la que implica un cambio de nivel, aunque suponga permanecer en el mismo grupo.

Ha de reseñarse una gran mayoría de convenios cuyos criterios para la clasificación son neutros, lo que cumple con la previsión del art. 22.3 ET, según el cual «La definición de los grupos profesionales

---

<sup>21</sup> Convenio de Pepsico Foods AIE (BO Madrid 25.1.2014).

<sup>22</sup> Convenios de Edar La Almazara, Accept@ Servicios Integrales SLU. En el convenio de Aquagest se articulan reglas específicas para cambios de divisiones funcionales. La misma previsión se contiene en el Convenio de Cablerías Auto S.L., con el inconveniente de que en su sistema de clasificación profesional no se menciona ni define lo que es la división funcional.

se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres». Es el caso, entre otros, de los Convenios de Congalsa, S.A., Recuperación Materiales Diversos, S.A., Dorma Diseño, S.L., Smurfit Kappa Nervión SA, Vamar Servicios Generales SL, Grammer Automotive Española SA, Cartonajes Igamo, SA.

Por lo demás, resultan valorables los acuerdos que cuidan el lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo<sup>23</sup> —de lo que aún hay excepciones<sup>24</sup>—. Pero nada de esto guarda conexión con el cambio de modelo clasificatorio propuesto por el legislador de 2012, más allá de interpretar, en su caso, que se haya podido aprovechar la necesaria adaptación convencional para pulir estos aspectos lingüísticos.

Tampoco puede decirse que suponga un esfuerzo adaptativo en este sentido el que el convenio integre una cláusula meramente declarativa de no discriminación en materia de clasificación o encuadramiento profesional, movilidad funcional, ascensos, etc.<sup>25</sup> A modo de ejemplo, puede verse el art. 39 del Convenio de Clece, S.A. (Servicios Auxiliares), sobre «Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres»:

*Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no*

---

<sup>23</sup> A modo de ejemplo: Convenios de Accept@ Servicios Integrales SLU, Dorma Diseño, S.L., Aguas de Albacete, Reintegra, SA., Recuperación Materiales Diversos, S.A., Siro Aguilar, Ag1, Sendin Spain Export SL., Levantina De Bebidas Gaseosas SA —Colebega—, Emaus Fundación Social, Spanish Intoplane Services SA, Vamar Servicios Generales SL, Empresa Arribas y López SA, Club Tennis Pamplona, Aquagest Levante, SA.

<sup>24</sup> Por ejemplo, el Convenio de Asistencia Los Ángeles S.L. emplea un lenguaje feminizado o masculinizado según las actividades que describe dentro de los grupos, como Limpiadora, Lavandera, Conductor, etc. El Convenio de Cooperativa Farmacéutica Andaluza alude a «limpiadoras».

<sup>25</sup> Convenios de Vcall Services, Elsur, Gestora Laboral Mediterranea ETT, Manipulacion y Servicios Integrales S.L., Siro Aguilar, Ag1, Ayuntamiento de Villafranca delos Barros, Panificadora Gorbea, S.L.U., Apc Bussines Proyect, S.L., Seguriber, S.L.U., Numil Nutricion S.R.L., Grup Port Aventura, Nutricia S.R.L.

*a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.*

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD



## CONCLUSIONES

### I

Tomando como premisa que el sistema de clasificación profesional diseñado atendiendo a factores de clasificación y/o áreas funcionales es el que mejor se ajusta a la previsión legal contenida en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, debe concluirse que el margen de adaptación de los sistemas de clasificación profesional previstos en la negociación colectiva era muy amplio antes de la reforma laboral de 2012 y sigue siendo muy amplio trascurrido varios años puesto que en ninguno de los niveles negociales —estatal (29.4%), autonómico(14.9%), provincial(12.5%) y empresarial(24.2%)— el porcentaje de los convenios que responden a dicha configuración no alcanza, en el mejor de los supuestos, ni el 30% del total de la muestra de cada ámbito negocial, ni tampoco cuando tomamos el total de la muestra de convenios sin desagregar por ámbitos, situándose en este último supuesto en el 20.4%. Los agentes sociales implicados en la negociación colectiva en los distintos ámbitos tienen ante sí un papel muy importante a desarrollar en los próximos años en la configuración convencional de la clasificación profesional.

Asociado a este dato es de interés resaltar que incluso en bastantes de los convenios referenciados anteriormente se siguen utilizando las categorías profesionales, en la mayoría de los supuestos procediendo a una mera enumeración no taxativa, aunque encontramos convenios que proceden a su definición, más o menos amplia. Circunstancia ésta que puede revelar, por un lado, que la eliminación de las categorías profesionales no es posible en determinados ámbitos, siendo necesario su mantenimiento, y, por otro lado, que se puede producir una

devaluación de la previsión legal por cuanto el mantenimiento de la categoría profesional induce al mantenimiento de su utilización en detrimento del uso exclusivo del grupo profesional.

Una segunda conclusión general que se puede extraer es que si el mínimo el número de convenios en los que se observa alguna variación en la configuración del sistema de clasificación profesional, todavía es menor el número de convenios que han llevado a cabo una transformación de su clasificación profesional mediante la sustitución del parámetro categoría por el del grupo profesional, hasta el punto que los porcentajes que se obtienen no son significativos ni dentro de cada ámbito ni en el nivel general de la muestra. Es por ello que puede afirmarse que los agentes sociales en el desarrollo de la negociación colectiva no han mostrado una clara voluntad de recepcionar la novedad legislativa en materia de clasificación profesional.

En tercer lugar, la incidencia de la adaptación del sistema de clasificación profesional en otras instituciones jurídico-laborales es anecdótica. O dicho de otra forma, en los pocos supuestos en los que se aprecia una adaptación al grupo profesional del sistema de clasificación, no se aprecia, en la mayoría de éstos, ninguna adaptación de la movilidad funcional ni el establecimiento de reglas salariales. Es verdad que se observan algunas adaptaciones en materia de movilidad funcional o en materia salarial, pero también se observan convenios que procediendo a la adaptación de su sistema de clasificación profesional, mantienen la categoría profesional como referencia al regular la movilidad funcional, por lo que, en consecuencia, los negociadores deberán centrar su atención no sólo en la adaptación del sistema de clasificación profesional sino también en otras instituciones en la que pueda utilizarse el grupo profesional como parámetro referencial.

Una cuarta conclusión general que se advierte es que un número no muy elevado de convenios anteriores a la reforma laboral ya se contenían compromisos de adaptación de la clasificación al grupo profesional, siendo la pauta general que no hay constancia de que dichos compromisos se hubieran verificado ni cuando tenían establecido una fecha final ni cuando el convenio ha sido sustituido por otro tras la reforma laboral. Puede concluirse que los compromisos de adaptación carecen de virtualidad operativa, configurándose, a la vista de su falta de cumplimiento, en cláusulas programáticas.

## II

En el ámbito estatal se aprecia, a diferencia del resto de ámbitos, una menor segmentación en la tipología observada según la clasificación contenida en el convenio. Sólo encontramos convenios que utilizan el grupo, pero no lo definen, encubriendo un sistema de categorías (32.4%), o los definen sucintamente (38.2%) o los definen mediante factores y/o áreas funcionales (29.4%), pero no encontramos convenios en los que la referencia a la clasificación profesional venga recogida en las tablas salariales, bien al establecerse los niveles retributivos atendiendo a categorías o grupos profesionales o bien porque en las mismas se contenga el sistema de clasificación propiamente dicho junto a las tablas salariales. Tampoco se encuentran convenios en los que el sistema de clasificación se base abiertamente en categorías profesionales, sin la inclusión nominativa de los antiguos grupos profesionales.

Debe advertirse que, incluso, en algunos convenios que definen los grupos y/o los factores de clasificación y las áreas funcionales, se observa que se siguen utilizando las categorías profesionales, al contener una enumeración de las mismas e, incluso, en alguno de ellos, proceder a su definición. De los veintitrés convenios estatales que utilizan el grupo, catorce de ellos (lo que representa el 60.9%), siguen utilizando las categorías profesionales (once convenios) e incluso las definen (tres convenios).

En el periodo objeto del estudio se han analizado treinta y cuatro convenios colectivos estatales, de los cuales veinticuatro no ofrecen variación alguna si los comparamos con sus convenios precedentes, lo que constituye el 70.6% del total de convenios estatales analizados, mientras que sólo diez ofrecen alguna variación respecto a sus precedentes, lo que supone el 29.4% del total.

De estos diez convenios, tres de ellos ofrecen una mera trasposición, mientras que siete de ellos ofrecen algún modificación de interés, bien porque se produce desde un sistema de clasificación de categorías a uno de grupos —tres convenios de los siete— o bien porque dicha variación se produce desde un sistema de grupos ya previsto en el convenio precedente —cuatro convenio de los siete—. Aunque realmente sólo dos de ellos llevan a cabo una verdadera adaptación del sistema de clasificación desde uno basado en categorías a otro basado

en grupos profesionales, y en uno de ellos, la adaptación ya estaba planteada por los negociadores en el convenio precedente. Por lo tanto, en el ámbito estatal, solamente respecto de uno de los convenios podría decirse que la adaptación puede ser debida a las modificaciones legales del sistema de clasificación profesional.

Las variaciones observadas en esos diez convenios colectivos no han supuesto en todos ellos modificaciones en sus previsiones en materia de movilidad funcional. En dos de ellos porque no se contiene referencia alguna a la movilidad funcional, en tres de ellos no se observa ninguna modificación y sólo en cuatro hay alguna adaptación, mientras que uno referencia la movilidad al grupo profesional por tratarse del primer convenio firmado en su unidad negociadora. Por otro lado, no se observa que ninguno de estos convenios contenga alguna regla especial en materia salarial dirigida a contemplar los efectos retributivos del cambio operado en materia de clasificación profesional.

### III

En el nivel autonómico se observa una mayor segmentación en la tipología de convenios, puesto que del conjunto de convenios autonómicos analizados, puede afirmarse que sólo treinta y seis convenios o bien utilizan el grupo profesional definiéndolo sucintamente (catorce) o bien usan el grupo profesional definiéndolo mediante factores de clasificación y/o áreas funcionales (veintidós), lo que representa el 41.3% de la muestra, frente al 58.7% de convenios que o no contienen referencia al sistema de clasificación, o se remiten a un convenio o acuerdo que utiliza las categorías profesionales, o configura un sistema de clasificación sobre la base de categorías o utiliza los grupos como mero elemento integrador de categorías.

De los ochenta y siete convenios colectivos autonómicos analizados, sesenta y uno no ofrecen ninguna variación en materia de clasificación profesional al compararlos con los convenios precedentes y anteriores a la reforma laboral de 2012, lo que supone el 70.1% del total de la muestra autonómica; al tiempo que veintiséis convenios sí ofrecen alguna variación, constituyendo el 29.9% de la muestra analizada. Ahora bien, el porcentaje de variación debe ser matizado si tenemos en cuenta que de esos veintiseis convenios, diecisiete de ellos

realizan variaciones de nula trascendencia para el objeto del presente estudio por cuanto no suponen una transformación de un sistema de categorías a uno basado en grupos profesionales, de suerte que sólo en nueve de los ochenta y siete se observa la antedicha modificación, lo que en términos porcentuales, supone un 10.3% del total de la muestra de convenios autonómicos.

En estas unidades negociales donde se ha observado alguna variación, ya sea claramente con finalidad adaptiva a la nueva regulación de los grupos profesionales o sin ella, un gran número de convenios —diecisiete convenios de veintiséis— no contienen ninguna previsión sobre posibles modificaciones en materia de movilidad salarial o de estructura salarial bien por el simple hecho de no recogerse en ellos ninguna referencia en ambas materias —trece convenios—, bien porque la previsión contenida no ha sido objeto de atención por los negociadores manteniéndose inalterada respecto al convenio anterior a la reforma —cuatro convenios—. De suerte que sólo ocho convenios contienen algún tipo de modificación de su regulación de la movilidad funcional, mientras que un primer convenio se ajusta a los términos legales previstos para la modificación funcional.

En el ámbito autonómico, dentro de los convenios que han sufrido variaciones en su sistema de clasificación profesional, sí encontramos algunos convenios que contemplan algunas reglas salariales que obedecen a la transformación operada en el sistema de clasificación profesional. No obstante, estas reglas son excepcionales, puesto que solo en cuatro convenios de los veintiséis se ha encontrado este tipo de previsiones salariales, siendo lo normal que la adaptación de la clasificación profesional no conlleve modificación alguna en el sistema retributivo.

#### IV

En el ámbito provincial, al igual que en el ámbito autonómico se observa una enorme segmentación en los sistemas de clasificación profesional. Tomando el conjunto de convenios autonómicos analizados, puede observarse que sólo treinta y seis convenios o bien utilizan el grupo profesional definiéndolo sucintamente (uno) o bien usan el grupo profesional definiéndolo mediante factores de clasificación y/o áreas funcionales (veinticinco), lo que representa el

13% de la muestra; frente al 87% de convenios que o no contienen referencia al sistema de clasificación, o se remiten a un convenio o acuerdo que utiliza las categorías profesionales, o configura un sistema de clasificación sobre la base de categorías o utiliza los grupos como mero elemento integrador de categorías. En consecuencia, a diferencia del ámbito autonómico, el porcentaje de convenios que mejor se adecuarían a la previsión legal del artículo 22 del ET, es poco significativo.

En el ámbito provincial un alto número de convenios, que constituyen el porcentaje más elevado de la muestra, no contienen referencia alguna al sistema de clasificación profesional, sólo tenemos como elemento indicador del sistema de clasificación los parámetros utilizados en las tablas salariales. El segundo grupo de convenios, en términos porcentuales, son aquellos en los que utilizando el grupo profesional, encubren realmente un sistema de categorías; mientras que el tercer gran grupo lo constituyen los convenios que se remiten a ordenanzas laborales o a otros convenios. También se observan convenios que mantienen un sistema de clasificación basados en categorías y que, a diferencia de lo que acontece en el ámbito autonómico, no constituyen el menor porcentaje sino el cuarto por delante de aquellos convenios que o bien definen sucintamente el grupo profesional o bien utilizan factores de clasificación.

En el ámbito provincial de los doscientos convenios colectivos analizados, sólo en siete convenios se observan variaciones entre el convenio en vigor tras la reforma y su precedente anterior a la misma, lo que constituye el porcentaje —3.5% del total de la muestra de convenios provinciales— más bajo de variación entre los niveles territoriales de la negociación colectiva. En estos siete convenios la adaptación ha consistido en establecer un convenio que utiliza los grupos profesionales configurados a partir de factores de clasificación —a veces enumerados y definidos previamente a la configuración del grupo y otras veces explicitados al plasmar dicha configuración— desde un convenio que o bien no decía nada sobre el sistema de clasificación, salvo la referencia contenida en las tablas salariales o la remisión a una ordenanza laboral, o bien establecía un sistema basado en categorías, que utilizaban los grupos sin definirlos, como parámetro aglutinador de categorías; mientras que solo un convenio ha supuesto adaptar el sistema de clasificación basado en grupos profesionales que integraban categorías.

En el ámbito provincial, en consonancia con la inamovilidad observada a la hora de adaptar el sistema de clasificación profesional, sólo en dos convenios encontramos adaptada al grupo profesional la previsión convencional sobre movilidad funcional, no encontrándose ninguna previsión adaptativa en materia salarial.

Puede afirmarse que de los niveles sectoriales, el nivel provincial es el que ha mostrado menor encaje en el sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales diseñado por el artículo 22 Estatuto de los Trabajadores, tanto desde el punto de vista estático, vista la segmentación de su tipología, como desde el punto de vista dinámico, visto el insignificante número de convenios adaptados, siendo el ámbito sectorial que ofrecía y ofrece mayor margen de adaptación.

## V

En el ámbito empresarial, partiendo de la heterogeneidad existente entre los 455 convenios analizados se entiende que debe otorgarse especial relevancia al papel que las categorías profesionales continúan jugando en numerosas normas convencionales. A pesar de que la voluntad del legislador parece ser la supresión de las categorías tal y como venían siendo utilizadas hasta el momento, resulta posible que individualmente se delimiten determinadas funciones del grupo profesional y no se exija al trabajador la realización de todas ellas, lo que viene a justificar que el concepto de categorías profesionales, que legalmente ya no viene reconocido, se pueda seguir utilizando.

Teniendo lo anterior presente, estamos en condiciones de afirmar que de la muestra analizada en 340 convenios no se ha producido la adaptación esperada y, por el contrario, 115 convenios han respondido, de una forma u otra, al nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el vigente artículo 22 del ET.

Entre los convenios que más se alejan del espíritu de la Ley 3/2012, ya que no contemplan un sistema de clasificación, se han identificado 91 en los que se hace referencia a las categorías profesionales únicamente con relación a la determinación del salario de los trabajadores, generalmente en las Tablas Salariales Anexas. Entre los convenios de estas características analizados pueden distinguirse 50 que configuran sus Tablas Salariales de forma simple en función únicamente de categorías o de grupos (antiguos grupos del Nomenclator de 1974) —que

constituyen el mayor número— u otros criterios como niveles o puestos de trabajo, y 8 convenios que incluyen una estructura compleja en la que intervienen varios de los criterios apuntados, generalmente grupos y categorías. Entre estos convenios que no establecen un sistema de clasificación profesional, únicamente se han identificado 2 en los que las Tablas Salariales configuran los sistemas de clasificación. Se trata de convenios que, al confeccionar dichas Tablas, recogen y definen un sistema de clasificación referidos a las categorías profesionales.

Otros convenios en los que no se diseña un sistema de clasificación profesional son aquellos que disponen un sistema de remisión. 17 convenios establecen dicho sistema por remisión a otros textos convencionales manejando las categorías profesionales. Pero junto a estos debe señalarse que 18 convenios establecen un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales mediante la remisión a otros convenios, 8 de ellos hacen referencia a los tradicionales grupos (y, en su caso a las categorías) sin que pueda determinarse si se ha producido o no la requerida adaptación, sin embargo otros convenios utilizan la clasificación por grupos profesionales adaptándose al sistema de clasificación vigente (entre ellos, 5 se encuentran en trámites de actualización y otros 5 ya han llevado a cabo el correspondiente proceso).

En el ámbito de empresa 49 convenios colectivos mantienen un sistema de clasificación por categorías profesionales sin proceder por tanto —al menos desde una interpretación estricta de la norma— a la adaptación de la configuración del sistema de clasificación profesional a las exigencias del art. 22 ET tras la reforma de 2012.

En este sentido, una primera conclusión a extraer tras el análisis realizado respecto de estos convenios de empresa sería la de confirmar que actualmente en este ámbito se mantiene un nivel importante de incumplimiento de la normativa vigente.

Como hemos apuntado anteriormente, la finalidad de la norma al eliminar el concepto de categorías profesionales implica que los convenios deben diseñar un sistema de clasificación profesional que no las incorpore; así, tras la reforma puede considerarse que se han de modificar estos sistemas revisando los anteriores para configurar la clasificación a partir de los grupos profesionales. No obstante en el ámbito judicial, como es sabido, se está asumiendo que el concepto de

categorías profesionales, que legalmente ya no viene reconocido, se pueda seguir utilizando.

En muchas ocasiones los convenios empresariales siguen la inercia de grupos profesionales históricos, definiendo las categorías. Por tanto, en este caso no podremos afirmar que se trata de un sistema de clasificación por grupos, sino de un sistema basado en categorías. Sobre todo cuando en otros aspectos importantes se sigue utilizando la categoría como criterio de determinación. En este sentido, si el convenio colectivo enumera los grupos y define las categorías, y éstas se utilizan para determinar esos otros aspectos, habría que concluir que el sistema de clasificación no son los grupos, sino la categoría profesional.

A pesar de hacer uso de los grupos profesionales, 80 convenios dejan en manos de las categorías aspectos sustanciales del contenido de la relación laboral. En particular, 26 se limitan a llevar a cabo una mera transposición terminológica de las categorías. En muchos casos, éstas aparecen enmascaradas bajo otros vocablos, es decir, cambio de nombre pero ni la más mínima variación en el contenido.

Por otro lado, un notorio incumplimiento de la legislación actual se pone de manifiesto en 12 convenios que mantienen lo establecido en el texto anterior, obviando lo dispuesto en la reforma laboral. Resulta destacable como algunos textos convencionales, a pesar de referirse en su articulado a la modificación operada por la Ley 3/2012, continúan situando a las categorías profesionales en el centro del sistema de clasificación. Del mismo modo, otras normas convencionales, si bien se comprometen a llevar a cabo la adaptación, continúan asentados en una clasificación por categorías.

De igual manera, debemos hacer notar 22 convenios que, con anterioridad a la modificación de 2012, ya hacían uso de los grupos profesionales, si bien, en la mayoría de los casos, estos quedaban estructurados en categorías. Especial mención merecen 2 convenios que, en lugar de mejorar y adaptar su contenido en la negociación posterior, han optado por distanciarse de las exigencias legales vigentes.

Centrándonos en la definición que el art. 22 ET reclama de cada grupo profesional, podemos decir que 8 convenios, si bien otorgan una somera descripción de estos, no cubren las necesidades que marca el precepto. Por su parte, 10 textos convencionales definen cada una de las categorías y obvian la definición de los grupos.

Entre los convenios colectivos de ámbito empresarial, 199 establecen un sistema de clasificación por grupos, definidos, aunque siguen estando estructurados en categorías profesionales 89 de ellos.

Desde la perspectiva de la utilización formal de la expresión «categoría profesional», la duda que plantean estos convenios es si la misma se usa como mera inercia formal o terminológica y, en definitiva, cabe asimilarla a área o división funcional (con lo que cabría entender que esta subestructura cabría en la reforma laboral pretendida); o, por el contrario, la categoría profesional sigue siendo el eje de la articulación del sistema. No obstante esa primera advertencia, se ha procedido a estructurar la heterogénea tipología convencional al respecto en torno a dos grandes apartados que exigen adoptar una posición valorativa, no exenta de duda, al respecto. Así, hemos identificado 32 convenios colectivos que incorporan un sistema de clasificación por grupos y en cada uno de ellos se integran categorías profesionales (denominadas así formalmente), que pueden considerarse que siguen siendo el eje de articulación del sistema o, al menos, en parte y 23 textos convencionales que incorporan un sistema de clasificación por grupos estructurados en categorías profesionales (denominadas así formalmente), pero en los que éstas no son el eje de articulación del sistema.

Especial atención merecen los convenios colectivo en los que hay una descripción y definición precisa de los grupos, se incluyen las categorías, se definen y se precisa en una tabla de asimilación de las antiguas categorías profesionales a los grupos; asimilación que en unos casos se realiza a efectos de clasificación propiamente dicha y en otros a efectos retributivos. En el mismo sentido, algunos convenios colectivos utilizan el sistema de clasificación profesional basado en grupos, refieren a título orientativo a las categorías profesionales y en ellas se centran para configurar otros aspectos de la relación laboral, por ejemplo, promoción, ascensos o cobertura de vacantes; período de prueba y algunos complementos salariales; excedencias Voluntarias y objetivos de formación; protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género (cambio de puesto de similar categoría), entre otras.

Por último, entre los convenios de ámbito empresarial que establecen un sistema de clasificación por grupos profesionales, mejor o peor definidos, 110 se encuentran estructurados en áreas funcionales, denominadas así o no (puestos, actividades, tareas, niveles, subgrupos, etc.); en general no consta que constituyan un simple cambio de

nombre de las antiguas categorías profesionales, encontrándose casos puntuales en los que esta suerte de presunción de que el convenio está realmente adaptado y no ha acudido a un puro cambio terminológico, se convierte en certeza, denotando una perfecta adecuación a la finalidad de la reforma de 2012. Ello se observa no sólo en el hecho de que se articule un sistema de clasificación fundado en grupos profesionales que aglutinan verdaderas áreas funcionales, sino también en que no se traicione posteriormente aludiendo a las categorías al hilo de la regulación de otras figuras.

Puede decirse que estos instrumentos son los que mejor se ajustan al diseño propugnado por la Ley 3/2012, que se centra en los grupos profesionales como eje del sistema clasificatorio.

Son también numerosos los convenios en los que las antiguas categorías permanecen como subestructura dentro de los grupos profesionales, pero mayoritariamente adoptan denominación distinta (niveles, áreas funcionales, puestos, familias de puestos, escalones, etc.). Se trata de convenios formalmente adaptados a la reforma laboral de 2012, y sólo si consideramos que la supresión de las categorías profesionales del art. 22 ET no impide seguir utilizándolas, sino que simplemente veta que constituyan el eje de la articulación del sistema, entonces podrá decirse que la adaptación de estos acuerdos a la citada reforma laboral no es exclusivamente formal sino también material.

Adicionalmente, pero en número muy inferior, se aprecian convenios que establecen un sistema de clasificación profesional por grupos pero que crean comisiones paritarias para completar o controlar la adaptación, lo que indica que no pretenden desatender los mandatos del legislador pero aún están en proceso de incorporarlos. Y no falta el excepcional caso del acuerdo que ha optado por la mera solución formal de cambiar la denominación de sus antiguas categorías profesionales para pasar a llamarlas grupos, lo que no parece que fuera el objetivo de la reforma operada en el art. 22 ET.

Respecto de la proyección del sistema de clasificación sobre otras condiciones de trabajo, cabe concluir que, en general, ésta no se aprecia en términos cuantitativa o cualitativamente significativos. Como excepción, cabe destacar ciertos convenios que vinculan la promoción a la pertenencia y/o permanencia en un determinado grupo profesional, o los que integran el concepto en la regulación de la movilidad

funcional. Por otro lado, ha de reseñarse una gran mayoría de convenios cuyos criterios para la clasificación profesional son sexualmente neutros, lo que cumple con la previsión del art. 22.3 ET, según la cual «La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres».

Por lo demás, resultan valorables los acuerdos que cuidan el lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo —de lo que aún hay excepciones—. Pero nada de esto guarda conexión con el cambio de modelo clasificatorio propuesto por el legislador de 2012, más allá de interpretar, en su caso, que se haya podido aprovechar la necesaria adaptación convencional para pulir estos aspectos lingüísticos.

Tampoco puede decirse que suponga un esfuerzo adaptativo en este sentido el que muchos convenios integren una cláusula meramente declarativa de no discriminación en materia de clasificación o encuadramiento profesional, movilidad funcional, ascensos, etc. Más interesantes resultan, por su especificidad en relación con la materia que nos ocupa, las referencias que apuntan de modo mucho más directo a la no discriminación como principio que ha de presidir el sistema de clasificación profesional. Un paso más respecto de estas declaraciones de intenciones se da en algún convenio que contempla, por fin en el plano de las medidas concretas, la creación de una comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades.

**Anexo**  
**LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS**

**A. ÁMBITO ESTATAL**

**I. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales pero la categoría profesional es el parámetro básico**

1. CC Harinas panificables y sémolas (BOE 15.07.2015).
2. CC Sala de fiestas, baile y discotecas (BOE 18.05.2012).
3. CC Acuicultura marina nacional (BOE 01.07.2013).
4. CC Entrega domiciliaria (BOE 28.06.2013).
5. CC Empresas de seguridad (BOE 12.01.2015).
6. CC Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17.08.2013).
7. CC Industria de turrones y mazapanes (BOE 01.04.2014).
8. CC Centro de enseñanzas peluquería y estética, enseñanzas musicales (BOE 01.10.2013).
9. CC Autoescuelas (BOE 09.10.2013).
10. CC Mataderos de aves y conejos (BOE 28.03.2014).
11. CC Industria textil y confección (BOE 24.05.2014).

**II. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente**

1. CC Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 29.03.2012).
2. CC Banca privada (BOE 05.05.2012).
3. CC Sociedades cooperativas de crédito (BOE 02.08.2012).

4. CC Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 09.10.2012).
5. CC Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 10.10.2012).
6. CC Industria del calzado (BOE 09.10.2014).
7. CC Transporte público por carretera (BOE 29.03.2012).
8. CC Centros de educación universitaria e investigación (BOE 21.07.2012).
9. CC Colegios mayores universitarios (BOE 26.10.2012).
10. CC Agencias de viajes (BOE 22.08.2013).
11. CC Limpieza de edificios y locales (BOE 23.05.2013).
12. CC Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13.05.2014).
13. CC Industria fotográfica (BOE 19.12.2013).

### **III. Convenios colectivos que definen los grupos y/o áreas funcionales utilizando factores**

1. CC Transportes y trabajos aéreos con helicópteros y otras aeronaves (BOE 03.08.2012).
2. CC Sector del corcho (BOE 21.09.2012).
3. CC Sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 07.03.2012).
4. CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidente (BOE 16.07.2013).
5. CC Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20.03.2013).
6. CC Establecimientos de crédito financiero (BOE 10.10.2013).
7. CC Empresas de centros de jardinería (BOE 23.09.2013).
8. CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21.10.2013).
9. CC Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23.09.2013).
10. CC Estaciones de servicio (BOE 03.10.2013).

## **B. ÁMBITO AUTONÓMICO**

### **I. Convenios colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales**

1. CC Sector de la comunicación por radio y televisión local Andalucía (BOJA 19.10.2011).

2. CC Limpieza pública Ceuta (BOCC 02.10.2012).
3. CC Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos Murcia (BORM 22.02.2013).
4. CC Recolección de cítricos C. Valenciana (DOCV 22.02.2012).
5. CC Edificación y obras públicas La Rioja (04.06.2012).
6. CC Aserrío, fabricación envases y paletas de madera Murcia (BORM 22.02.2013).
7. CC Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros Murcia (BORM 23.08.2013).
8. CC Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros productos agrícolas y sus Trabajadores Murcia (BORM 07.09.2013).
9. CC Sector de Limpieza de Edificios y Locales Navarra (BON 16.08.2013).
10. CC Comercio en General Asturias (BOPA 18.06.2013).
11. CC Sector de Fabricantes de Sidra Asturias (BOPA 10.08.2013).
12. CC Trabajo para «Manipulación y Envasado de Agrios» Murcia (BORM 12.07.2013).
13. CC Almacenistas de Alimentación Navarra (BON 30.05.2013).
14. CC Transportes regulares y discrecionales de viajeros Murcia (BORM 21.01.2014).
15. CC Comercio de la Madera y Corcho (23.06.2014).
16. CC Panadería y pastelerías Islas Baleares (BOIB 15.03.2014).
17. CC Frutas, verduras, patatas y plátanos Navarra (BON 22.01.2014).
18. CC Fontanería y calefacción Galicia (DOG 16.12.2013).
19. CC Restaurantes, cafeterías, cafés, bares, salas de fiesta, casinos, pub y discotecas La Rioja (BOR 13.09.2013).
20. CC Manipulado y envasado de frutas frescas y hortalizas Murcia (BORM 29.10.2013).
21. CC Transporte enfermos y accidentados en ambulancia Asturias (BOPA 14.09.2012).

## **II. Convenios colectivos autonómicos que regulan la clasificación profesional por remisión o integración de otros convenios**

1. *Convenios colectivos autonómicos que se remiten a ordenanzas laborales o laudos arbitrales*
  1. CC Empresas de Gases Líquidos P envasados y servicios oficiales Murcia (BORM 04.06.2014).

2. CC Convenio colectivo de cava y vinos espumosos Cataluña (DOGC 26.04.2013).
  3. CC Transporte por carretera Asturias (BOPA 23.02.2016).
  4. CC Sector de «Comercio del metal» Navarra (BON 12.08.2013).
  5. CC Sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos C. Valenciana (DOCV 20.06.2013).
2. *Convenios colectivos autonómicos que se remiten a convenios estatales o acuerdos marcos*
1. CC Construcción y obras públicas Madrid (BOCM 26.12.2015).
  2. CC Hostelería Islas Baleares (BOIB 01.09.2012).
  3. CC Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales Extremadura (DOE 11.02.2011).
  4. CC Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales Murcia (BORM 12.04.2013).
  5. CC Sector de las colectividades Cataluña (DOGC 06.08.2013).
  6. CC Aparcamientos y garajes Murcia (BORM 04.07.2013).
  7. CC Actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos La Rioja (BOR 03.07.2013).
  8. CC Industrias siderometalúrgicas La Rioja (BOR 30.05.2014).
  9. CC Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas huéspedes La Rioja (BOR 14.10.2013).
  10. CC Transporte mercancías por carretera La Rioja (BOR 31.01.2014).
  11. CC Industria de la madera La Rioja (BOR 30.05.2014).
  12. CC Industria de la construcción y obras públicas Navarra (BON 15.03.2013).
  13. CC Obradores de confiterías Asturias (BOPA 27.02.2013).
  14. CC Empresas y entidades privadas de gestión de equipamientos y servicios públicos Cataluña (DOGC 18.02.2014).
  15. CC Panadería Asturias (BOPA 13.03.2014).

### **III. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales**

1. CC Comercio textil Cantabria (DOGC 22.11.2013).

2. CC Masas congeladas Cataluña (DOGC 04.04.2014).
3. CC Sector del campo Madrid (BOCM 21.12.2013).
4. CC Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia Cataluña (DOGC 18.02.2014).
5. CC Sector de pompas fúnebres Galicia (DOG 27.03.2012).

**IV. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales y que encubren un sistema de categorías profesionales**

1. CC Despachos Abogados, Procuradores y Graduados Sociales Cantabria (BOC 07.10.2015).
2. CC Sector del metal Ceuta (BOCC 02.05.2014).
3. CC Sector del Metal Islas Baleares (BOIB 13.03.2014).
4. CC Residencias Privadas de la tercera edad Galicia (DOG 27.11.2013).
5. CC Establecimientos sanitarios privados de hospitalización Cantabria (BOC 06.02.2014).
6. CC Sector Servicios Auxiliares Navarra (BON 16.05.2014).
7. CC Sector de actividades forestales Cataluña (DOGC 01.12.2015).
8. CC Sector de Hostelería Ceuta (BOCC 09.04.2013).
9. CC Sector de Panaderías Navarra (BON 20.06.2013).
10. CC Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos Cataluña (DOGC 07.05.2013).
11. CC Agropecuario Cataluña (DOGC 07.08.2013).
12. CC Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuaria Murcia (BORM 07.09.2013).
13. CC Sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal C. Valenciana (DOCV 17.09.2013).
14. CC Vehículos de alquiler sin conductor Islas Baleares (BOIB 23.04.2016).
15. CC Cueros, repujados, marroquinería y similares Cataluña (DOGC 03.11.2015).
16. CC Sector de Talleres Reparación Automóvil y/o Afines Asturias (BOPA 10.12.2015).
17. CC Empresas cinegéticas Asturias (BOPA 06.07.2015).
18. CC Manipulado y envasado tomate Murcia (BORM 20.11.2015).

**V. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente**

1. CC Industria Textil Navarra (BON 29.09.2015).
2. CC Comercio e Industria de Confección, Pastelería, Repostería, Bollería y Platos Cocinados Madrid (BOCM 24.05.2014).
3. CC Confección guantes de piel Madrid (BOCM 02.11.2013).
4. CC Comercio de alimentación Navarra (BON 06.03.2014).
5. CC Almacenistas de patatas Madrid (BOCM 11.01.2014).
6. CC Transporte enfermos y accidentados en ambulancia Madrid (BOCM 13.05.2013).
7. CC Comercio carnicerías-charcuterías Cantabria (BOC 28.09.2012).
8. CC Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno Aceitunas Murcia (BORM 09.07.2014).
9. CC Sector de Preparados alimenticios y productos dietéticos Cataluña (DOGC 13.06.2013).
10. CC Sector de aparcamientos y garajes Andalucía (BOJA 31.10.2011).

**VI. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación**

1. CC Televisión local y regional Castilla y León (BOCYL 11.04.2011).
2. CC Oficinas y despachos Cataluña (DOGC 05.08.2013).
3. CC Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (DOCV 12.04.2013).
4. CC Oficinas y Despachos de Navarra (BON 21.08.2013).
5. CC Comercio vario Madrid (BOCM 14.01.2014).
6. CC Carpintería, ebanistería y varios Asturias (BOPA 23.11.2013).
7. CC Industria siderometalúrgica Navarra (BON 16.09.2013).
8. CC Comercio Islas Baleares (BOIB 09.08.2012).
9. CC Limpieza de edificios y locales Madrid (BOCM 10.03.2014).
10. CC Sector de pizarras Castilla y León (BOCYL 28.03.2014).
11. CC Sector de Clubs de natación de Cataluña (DOG 13.08.2013).
12. CC Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud Aragón (BOA 06.08.2013).

13. CC Oficinas y despachos Murcia (BORM 02.07.2013).

C. ÁMBITO PROVINCIAL

I. **Convenios colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales**

1. CC Industrias siderometalúrgicas, Soria (BOP 1.3.2013).
2. CC Construcción y obra pública, Gerona (BOP 20.2.2013).
3. CC Pastas papel y cartón, Guipúzcoa (BOP 7.3.2013).
4. CC Comercio, Ceuta (BO Ceuta 25.1.2103).
5. CC Transporte de viajeros urbanos por carretera, Segovia (BOP 25.2.2103).
6. CC Transporte urbano de viajeros, León (BOP 20.12.12).
7. CC Comercio del metal, Cádiz (BOP 14.12.12).
8. CC Transporte de viajeros por carretera, Zamora (BOP 28.11.12).
9. CC Limpieza pública, Ceuta (BO Ceuta 2.10.12).
10. CC Construcción y obra pública, Zaragoza (BOP 18.10.2012).
11. CC Industria de tintorería y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa, León (BOP 20.9.2012).
12. CC Construcción y obra pública, Segovia (BOP 12.9.12).
13. CC Comercio del metal, Palencia (BOP 24.8.2012).
14. CC Industria manipulación y exportación frutos secos, Alicante (BOP 13.8.12).
15. CC Canteros, marmolistas y granitos naturales, Valencia (BOP 29.8.12).
16. CC Exhibición cinematográfica, Burgos (BOP 17.7.12).
17. CC Actividades agropecuarias, Jaén (BOP 13.1.2012).
18. CC Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería, Burgos (BOP 23.8.11).
19. CC Pastelería, confitería, bollería y repostería, Palencia (BOP 13.06.11).
20. CC Repostería industrial, obradores de confitería, pastelería, repostería y bollería Burgos (BOP 4.4.11).
21. CC Construcción, La Coruña (BOP 2.12.2013).

22. CC Transportes de mercancías por carreteras, Ciudad Real (BOP 12.11.2013).
23. CC Madera y corcho, Santa Cruz de Tenerife (BOP 8.11.2013).
24. CC Transportes de mercancías por carretera, Alicante (BOP 31.10.2013).
25. CC Bebidas refrescantes Pontevedra (BOP 14.11.2013).
26. CC Comercio del metal, Pontevedra (BOP 11.11.2013).
27. CC Aguas para riego, Granada (BOP 29.10.2013).
28. CC Industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio, Huesca (BOP 9.10.2013).
29. CC Elaboración e instalación de piedra y mármol, A Coruña (BOP 11.10.2013).
30. CC Industrias vinícolas, Tarragona (BOP 28.9.2013).
31. CC Limpieza pública viaria, riegos, recogida domiciliaria de basuras, vertederos de residuos sólidos urbanos, limpieza de playas, tratamiento y eliminación de residuos, recogida selectiva, plantas de reciclaje, limpieza y conservación de alcantarillado, Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 26.7.2013).
32. CC Servicio público de transportes de mercancías por carretera, Sevilla (BOP 31.10.2013).
33. CC Aparcamiento y ordenanza de tráfico, Guipúzcoa (BO Guipúzcoa 7.10.2013).
34. CC Pompas fúnebres, Córdoba (BOP 19.9.2013).
35. CC Sector agrario, Ciudad Real (BOP 28.8.2013).
36. CC Industrias de panadería, Soria (BOP 26.8.2013).
37. CC Comercio, Soria (BOP 28.8.2013).
38. CC Sector de mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores, Burgos (BOP 2.9.2013).
39. CC Industrias e despachos de panificación, confiterías, pastelerías, reposterías e ratos cociñados, Pontevedra (BOP 8.10.2013).
40. CC Industria de la construcción y obras públicas, Barcelona (BOP 27.8.2013).
41. CC Hostelería, La Coruña (BOP 30.8.2013).
42. CC Transportes en general, Albacete (BOP 21.8.2013).

43. CC Empresas de transportes por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte, Vizcaya (BOP 26.8.2013).
44. CC Limpieza de edificios y locales, Vizcaya (BOP 26.8.2013).
45. CC Transportes urbanos de viajeros, Cádiz (BOP 28.8.2013).
46. CC Comercio en general, Ciudad Real (BOP 9.8.2013).
47. CC Limpieza de edificios y locales, Castellón (BOP 10.8.2013).
48. CC Limpieza de edificios y locales, Lugo (BOP 13.8.2013).
49. CC Transportes discrecionales de mercancías por carretera, Jaén (BOP 7.11.2014).
50. CC Manufacturas y comercio de vidrio plano, Pontevedra (BOP 23.8.2013).
51. CC Comercio de muebles, Pontevedra (BOP 21.8.2013).
52. CC Oficinas y despachos, Granada (BOP 25.7.2013).
53. CC Sector de metal industria, Zamora (BOP 18.6.2014).
54. CC Industrias expendedoras y de fabricación de pan, Cuenca (BOP 3.7.2013).
55. CC Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla, Cádiz (BOP 18.7.2013).
56. CC Comercio detallista textil, Pontevedra (BOP 2.9.2013).
57. CC Construcción y obras públicas, Toledo (BOP 25.10.2012).
58. CC Transporte de mercancías por carretera, Badajoz (DOE 29.7.2013).
59. CC Comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de «miniprecios» y similares, Pontevedra (BOP 1.7.2013).
60. CC Limpieza de edificios y locales comerciales, Cádiz (BOP 17.6.2013).
61. CC Oficinas y despachos, Palencia (BOP 31.5.2013).
62. CC Oficinas y despachos, Cáceres (DOE 3.7.2013).
63. CC Mármoles, piedras y granitos, Alicante (BOP 14.5.2013).
64. CC Industria de panaderías, Zamora (BOP 10.5.2013).
65. CC Actividad de materiales y prefabricados para la construcción, Lugo (BOP 11.5.2013).

66. CC Edificación y obras públicas, Lugo (BOP 4.5.2013).
67. CC Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento, Alicante (BOP 25.4.2013).
68. CC Actividades de talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa, Burgos (BOP 18.4.2013).
69. CC Limpieza de edificios y locales, La Coruña (BOP 11.4.2013).
70. CC Siderometalúrgico, Málaga (BOP 17.5.2013).
71. CC Vidrio y cerámica, Valencia (BOP 28.3.2013).
72. CC Industrias y Comercio de Panaderías, Álava (BOP 4.10.2013).
73. CC Metal comercio, Zamora (BOP 18.6.2014).
74. CC Industria y comercio de la vid, Valladolid (BOP 26.10.2012).
75. CC Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil, Almería (BOP 21.8.2013).
76. CC Mayoristas de frutas y productos hortícolas, Pontevedra (BOP 11.8.2014).
77. CC Industrias panificadoras (antes fabricantes y expendedores de pan), Córdoba (BOP 23.5.2014).
78. CC Transportes por carretera, Huelva (BOP 11.12.2013).
79. CC Construcción y obras públicas, Huelva (BOP 30.8.2013).
80. CC Agencias de limpieza de edificios y locales, Huelva (BOP 14.3.2013).
81. CC Agencias distribuidoras oficiales de gas butano, Cáceres (DOE 27.5.2014).
82. CC Transporte de viajeros por carretera, Cáceres (DOE27.5.2014).
83. CC Comercio textil, Lugo (BOP 29.4.2014).

## **II. Convenios colectivos provinciales que regulan la clasificación profesional por remisión o integración de otros convenios**

### *1. Convenios colectivos provinciales que se remiten a ordenanzas laborales*

9. CC Construcción y obras públicas, Castellón (BOP 28.7.2012).
10. CC Construcción y obra pública, Álava (BOP 28.11.2012).

11. CC Construcción y obra pública, Valencia (BOP 10.10.2012).
  12. CC Comercio de la piel y calzado, Cádiz (BOP 9.7.2012).
  13. CC Licores, Barcelona (BOP 8.8.2013).
  14. CC Comercio de alimentación, Vizcaya (BOP 8.11.2013).
  15. CC Materiales de construcción y saneamiento, Lugo (BOP 3.5.2013).
  16. CC Industria y Comercio del Vino, Álava (BOP 2.10.2013).
2. *Convenios colectivos provinciales que se remiten a convenios estatales*
1. CC Construcción, Teruel (BOP 8.3.2013).
  2. CC Construcción de obra pública, Alicante (BOP 4.12.2012).
  3. CC Construcción, Salamanca (BOP 7.6.2013).
  4. CC Construcción, obras públicas y derivados del cemento, Zamora (BOP 12.4.2013).
  5. CC Limpieza edificios y locales, Ávila (BOP 10.12.2012).
  6. CC Empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento del agua de Alicante (BOP 21.11.2012).
  7. CC Hostelería, Burgos (BOP 27.8.2013).
  8. CC Hostelería, Álava (BOP 5.7.2013).
  9. CC Hostelería, Badajoz (DOE 13.3.2013).
  10. CC Hostelería, Soria (BOP 3.4.2013).
  11. CC Cuchillería y afines, Albacete (BOP 8.7.2013).
  12. CC Industria siderometalúrgica, Ávila (BOP 26 abril 2013).
  13. CC Industrias de la madera, Tarragona (BOP 23.11.2013).
  14. CC Industrias de la madera, Gerona (BOP 26.11.2013).
- III. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales**
1. CC Pesca de arrastre al fresco, Vizcaya (BOP 20.2.2013).
  2. CC Comercio del calzado y artículos de piel y viaje, Badajoz (DOE 5.9.2012).

3. CC Comercio de curtidos y artículos para el calzado, Alicante (BOP 5.7.2012).
4. CC Comercio del textil, Badajoz (DOE 9.8.2012).
5. CC Actividades agropecuarias, Salamanca (BOP 15.6.2012).
6. CC Mayoristas y almacenistas de alimentación, Cádiz (BOP 28.5.2012).
7. CC Ayuda a domicilio, Cuenca (BOP 17.6.2013).
8. CC Campo, Toledo (BOP 18.8.2014).
9. CC Industria de Panadería, Guipúzcoa (BOP 22.4.2013).
10. CC Pastelerías y Confiterías Artesanas, Vizcaya (BOP 16.1.2014).
11. CC Piedra y Mármol, Vizcaya (BOP 17.12.2013).
12. CC Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata, Granada (BOP 3.10.2013).
13. CC Agropecuario, Cuenca (BOP 23.4.2014).
14. CC Viticultura, Cádiz (BOP 21.5.2013).
15. CC Construcción y obras públicas, Palencia (BOP 11.10.2012).
16. CC Trabajadores agropecuarios fijos, Castellón (BOP 14.5.2015).

#### **IV. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales**

1. CC Limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales, Salamanca (BOP 15.3.2013).
2. CC Panaderías, Toledo (BOP 13.10.2014).
3. CC Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, La Coruña (BOP 8.3.2013).
4. CC Edificación de obras públicas, León (BOP 6.8.2012).
5. CC Hostelería, Las Palmas (BOP 1.2.2013).
6. CC Servicio ayuda a domicilio, Zaragoza (BOP 23.1.2013).
7. CC Panaderías, Badajoz (DOE 25.2.2013).
8. CC Empresas consignatarias del mercado central de pescado, Barcelona (BOP 8.8.2012).

9. CC Lavanderías Industriales de uso no doméstico, Sevilla (BOP 1.10.2011).
10. CC Exhibición cinematográfica, Valencia (BOP 1.9.2011).
11. CC Oficinas y despachos, Segovia (BOP 15.8.2011).
12. CC Limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado, León (BOP 6.9.2013).
13. CC Consignatarios de buques y transitarios, Alicante (BOP 26.8.2013).
14. CC Hostelería, Salamanca (BOP 12.8.2013).
15. CC Industrias de tintorerías, lavanderías y limpieza y planchado de ropa, Salamanca (BOP 13.8.2013).
16. CC Industria de panadería, Ávila (BOP 1.8.2013).
17. CC Industrias de panadería, Lérida (BOP 18.7.2013).
18. CC Industrias del aceite y sus derivados, Córdoba (BOP 24.7.2013).
19. CC Transporte de viajeros por carretera, Guipúzcoa (BOP 23.9.2013).
20. CC Comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios, Sevilla (BOP 21.9.2013).
21. CC Comercio del calzado, Valencia (BOP 8.7.2013).
22. CC Empresas de supermercados y autoservicios, Castellón (BOP 9.7.2013).
23. CC Hostelería, Pontevedra (BOP 12.7.2013).
24. CC Transportes de viajeros por carretera, Salamanca (BOP 27.6.2013).
25. CC Limpieza de edificios y locales, Santa Cruz de Tenerife (BOP 3.7.2013).
26. CC Ayuda a Domicilio, Sevilla (BOP 24.8.2013).
27. CC Convenio colectivo del sector de aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia (DOCV 4.7.2013).
28. CC Agrícola, Huesca (BOP 10.6.2013).
29. CC Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo, Ciudad Real (BOP 5.6.2013).
30. CC Empresas consignatarias de buques, Santa Cruz de Tenerife (BOP 28.4.2014).
31. CC Industria de panadería, Huesca (BOP 17.5.2013).

32. CC Industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas, Lérida (BOP 20.3.2013).
33. CC Sanidad privada, Zamora (BOP 10.5.2013).
34. CC Estaciones de servicio, Guipúzcoa (BOP 26.7.2013).
35. CC Comercio y las industrias de pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal, repostería, pastelería salada y panadería artesanal (boutique del pan), Santa Cruz de Tenerife (BOP 7.1.2013).
36. CC Almacenaje y distribución de alimentación, Zaragoza (BOP 7.11.2012).
37. CC Obradores de confiterías y pastelerías, Cádiz (BOP 10.10.2012).
38. CC Garajes, aparcamientos, auto estaciones y servicios de lavado y engrase, Valencia (BOP 11.7.2011).
39. CC Industrias vinícolas, Toledo (BOP 30.6.2014).
40. CC Empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores, Granada (BOP 21.9.2015).
41. CC Limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado, León (BOP 6.9.2013).
42. CC Salas de bingo, Alicante (BOP 28.8.2013).
43. CC Agropecuario, Zaragoza (BOP 19.8.2013).
44. CC Mazapán, masas fritas, confitería y chocolate, Toledo (BOP 24.8.2013).
45. CC Pastelería y confitería, Ávila (BOP 8.8.2013).
46. CC Transportes de mercancías por carretera, León (BOP 27.6.2013).
47. CC Panaderías, Cádiz (BOP 25.4.2013).
48. CC Sanidad privada, Valladolid (BOP 1.9.2012).
49. CC Limpieza de edificios y locales, Valladolid (BOP 13.10.2012).
50. CC Servicios sanitarios y sociosanitarios privados, Palencia (BOP 4.2.2013).
51. CC Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores, Almería (BOP 11.2.2013).
52. CC Lavanderías industriales, Las Palmas (BOP 9.5.2014).
53. CC Locales de espectáculos y deportes, Zaragoza (BOP 4.4.2014).

**V. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente**

1. CC Comercio de ganadería, Salamanca (BOP 12.8.2013).

**VI. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación**

1. CC Locales y campos deportivos, Vizcaya (BOP 12.9.2013).
2. CC Limpieza de edificios y locales, Huesca (BOP 10.7.2013).
3. CC Limpieza de edificios y locales, Teruel (BOP 31.5.2013).
4. CC Comercio de alimentación, La Coruña (BOP 26.6.2013).
5. CC Siderometalúrgico, León (BOP 9.4.2013).
6. CC Estaciones de servicio, Vizcaya (BOP 18.4.2013).
7. CC Industrias vinícolas, Cádiz (BOP 16.7.2012).
8. CC Transporte de viajeros por carretera, Alicante (BOP 26.12.2011).
9. CC Actividades de intervención social, Guipúzcoa (BOP 1.8.2011).
10. CC Industrias de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares, Málaga (BOP 27.11.2013).
11. CC Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas; Barcelona (BOP 8.8.2013).
12. CC Derivados del cemento, Álava (BOP 25.2.2013).
13. CC Limpieza de edificios y locales, Córdoba (BOP 26.5.2014).
14. CC Industrias vinícolas, Huelva (BOP 11.12.2013).
15. CC Industrias del aceite y sus derivados, Tarragona (BOP 10.8.2013).
16. CC Comercio, Ávila (BOP 24.6.2013).
17. CC Detallistas de ultramarinos, comestibles, supermercados y autoservicios, CC Tarragona (BOP 15.11.2014).
18. CC Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas, Castellón (BOP 4.4.2013).
19. CC Comercio mixto, León (BOP 29.8.2012).
20. CC Comercio de equipamiento de la persona, Burgos (BOP 28.12.2012).
21. CC Comercio del mueble, Burgos (BOP 29.8.2012).

22. CC Transporte urbano, Soria (BOP 14.10.2011).
23. CC Transporte de viajeros por carretera, Ávila (BOP 15.9.2011).
24. CC Industrias de tintorerías y limpieza de Ropa, lavanderías y planchado de ropa, Valladolid (BOP 3.9.2012).
25. CC Comercio de alimentación, Huelva (BOP 15.10.2013).

#### D. ÁMBITO EMPRESARIAL

##### I. Convenios colectivos en los que la clasificación profesional está contenida en las tablas salariales

1. CC Abrasivos Manhatttan S.A. (BOP Álava 8.4.2015).
2. CC ACTEMSA (BOP A Coruña 1.4.2013).
3. CC Aguas de Ferrol S.A. (BOP A Coruña 14.8.2013).
4. CC Aguas del Toscal S.A. (BOP Las Palmas 1.3.2013).
5. CC Aqualia (Gestión Integral de Aguas) (BOP Jaén 26.11.2013).
6. CC Asfaltos y Servicios, S.L. (Ayuntamiento de Camargo) (BO Cantabria 28.9.2012).
7. CC Autocares Priego S.A. (BOP Córdoba 28.5.2013).
8. CC Ayuntamiento de Villarubia de Santiago (BOP Toledo 27.4.2013).
9. CC Babé y Cía (BOE 19.6.2013).
10. CC Bacaicoa Industrias Plásticas (BOP Navarra 14.6.2013).
11. CC C.A.C. Teatro Arriaga, S.A. (BOP Vizcaya 31.8.2012).
12. CC Cámara de Comercio, Industria y Navegación (BOP Guipúzcoa 5.7.2012).
13. CC Campanevado S.L. (BOP Madrid 26.7.2013).
14. CC Cantarey Reinosa (BOP Cantabria 7.2.2013).
15. CC Celta Artes Gráficas S.L. (BOP Pontevedra 26.3.2013).
16. CC Centro Informático Municipal de Bilbao (BOP Bilbao 3.12.2013).
17. CC CEVA Logistic España (BOP Madrid 16.11.2013).
18. CC Clínica Maternal Ntra. Sra. de la Esperanza (BOP Álava 23.10.2013).
19. CC Clínica Santa Teresa, S.A. (BOP Ávila 8.5.2013).

20. CC Club de Campo de la Villa de Madrid (BOP Madrid 1.11.2013).
21. CC Club de Natació de Barcelona (BOP Barcelona 31.7.2013).
22. CC Club de Polo de Sotogrande (BOP Cádiz 25.10.2013).
23. CC Comunidad General de Riegos Alto Aragón (BOP Huesca 2.4.2012).
24. CC Construcciones Mecánicas Aragonesas S.A. (BOP Zaragoza 15.1.2014).
25. CC Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS) (BO Asturias 7.2.2014).
26. CC DHL Express Araba Spain S.L. (BOP Álava 26.7.2013).
27. CC EMICELA S.A. (BO Andalucía 2.12.2013).
28. CC Empresas Ambulancias Alhambra Granada S.L., Ambulancias Los Cármenes S.L. y Ambulancias de Granada S.C.A. (BOP Granada 11.4.2013).
29. CC Euroest Colectividades (Refinería CEPESA San Roque) (BOP Cádiz 29.5.2012).
30. CC Factorías Industriales Regalices de España, S.A. (BOP Zaragoza 16.4.2013).
31. CC Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (BOE 4.5.2013).
32. CC Fluidocontrol S.A. (BO Cantabria 14.8.2013).
33. CC Fomento de Construcciones y Contratas S.A Utrera Servicio de Limpieza Pública (BOP Sevilla 16.10.2013).
34. CC Fundación Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos (BOP Guipúzcoa 21.11.2013).
35. CC Fundación para la Formación, la Cualificación y el Empleo en el Sector Metal en Asturias (BO Asturias 22.8.2012).
36. CC Fundación Zorroaga (BOP Guipúzcoa 14.3.2013).
37. CC Gran Casino Nervión (BOP Vizcaya 10.7.2013).
38. CC Grumetal (BOP Zaragoza 21.8.2014).
39. CC Herramientas Bilbaínas (BOP Bilbao 18.10.2013).
40. CC HERTZ España S.L. (BOE 4.7.2013).
41. CC INDAR Electric S.L. (BOP Guipúzcoa 9.7.2013).
42. CC INDAR Máquinas Hidráulicas (BOP Guipúzcoa 9.7.2013).
43. CC INDASA (BOP A Coruña 5.9.2013).

44. CC KRAFT Foods España Production S.L.U. (Centro de Dos Hermanas) (BOP Sevilla 4.7.2013).
45. CC La Brasileña S.A. (BOP Álava 12.6.2013).
46. CC Megasa Siderúrgica S.L. (BOP A Coruña 18.4.2013).
47. CC Metrotec S.A. (BOP Guipúzcoa 30.5.2013).
48. CC Monbel S.A Castellón (BOP Castellón 3.3.2011).
49. CC Mondelez España Galletas Production, S.L.U. (antes Kraft Foods Galletas S.A.) (BO Navarra 26.8.2014).
50. CC Montajes RUS S.L. (BOP Aragón 6.6.2013).
51. CC Muelles y Ballestas Hispano Alemanas S.A. (BOP Castellón 9.7.2013).
52. CC Mutua MMT Seguros, Sociedad Mutua de Seguros a Prima Fija (BO Madrid 7.9.2013).
53. CC Nestlé España, S.A. (Fábrica de Puenteceures) (BOP Pontevedra 21.11.2012).
54. CC Peddinghaus Española (BOP Álava 2013).
55. CC personal laboral del Ayuntamiento de Sabiñan (BOP Zaragoza 27.7.2012).
56. CC Pirotecnia Zaragozana S.A. (BOP Zaragoza 25.1.2013).
57. CC Proma Hispania (BOP Zaragoza 28.11.2013).
58. CC Promutec SAU (BOP Vizcaya 10.10.2013).
59. CC Rafael Ramírez S.L. (BOP Córdoba 28.5.2013).
60. CC Real Aéreo Club de Vigo (BOP Pontevedra 21.11.2013).
61. CC Renfe-Operadora (BOE 18.1.2013).
62. CC Residencia de la 3ª edad Monte Rincón S.L. (BO La Rioja 13.7.2012).
63. CC Sagola S.A. (BOP Álava 20.2.2013).
64. CC Sal Costa S.A. (BOP Barcelona 30.9.2013).
65. CC Salinera española (BO Murcia 29.10.2013).
66. CC Sara Lee Southern Europe, S.L. (Centre de treball de Mollet del Vallés) (BOP Barcelona 15.2.2013).

67. CC Sempsa joyería Platería S.A (Centro de trabajo de Vallecas) (BO Madrid 31.8.2013).
68. CC Servei Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona (Secció Parcs i Jardins) (BOP Barcelona 9.5.2013).
69. CC Sibelco Minerales, S.A. (BOP Cádiz 27.5.2014).
70. CC Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Taxi (BOP Cádiz 21.11.2013).
71. CC Soldaberriz S.L. (BOP Vizcaya 6.3.2013).
72. CC Spyro y Mas (BOP Guipúzcoa 21.11.2013).
73. CC Supervisión y Control S.A. (BO Galicia 3.7.2012).
74. CC Syrsa Automoción (BO Andalucía 20.9.2013).
75. CC Taller Usoa (BOP Vizcaya 16.9.2013).
76. CC Talleres de Precisión GAI (BOPP Vizcaya 19.11.2014).
77. CC Talleres Landaluce S.A (BO Cantabria 31.7.2013).
78. CC Técnicas Hidráulicas S.A. (BOP Vizcaya 24.4.2012).
79. CC Thyssenkrupp Elevadores S.A. (BOP Zaragoza 10.6.2013).
80. CC Tintorado, S.L.U. (BOP A Coruña 8.5.2012).
81. CC Transportes y Talleres Rodríguez Castañares, S.L. (BO Madrid 2.6.2012).
82. CC Transports de Barcelona S.A. (BOP Barcelona 19.4.2013).
83. CC Tratamientos Térmicos Yurre S.L. (BOP Guipúzcoa 24.7.2013).
84. CC Turismos Motor, S.A (TUMOSA) (BOP A Coruña 22.4.2013).
85. CC Unión de Empresas Madereras S.A. (UMEMSA) (BOPA Coruña 12.7.2013).
86. CC Urbaser, S.A. (BO Madrid 19.6.2012).
87. CC UTE CTDA (BOP León 30.8.2012).
88. CC Valencia Frontenis S.L. (BOP Valencia 17.5.2011).
89. CC Vicarli, S.A. (BO Navarra 29.11.2012).
90. CC Vinos de los Herederos del Marqués de Riscal S.A. (BOP Álava 24.1.2014).

**II. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por remisión a otros convenios colectivos**

1. CC Abadía de Montserrat (BOP Barcelona 23.10.2012).
2. CC Ambulancias Romil (BOP Granada 7.5.2013).
3. CC Antolín Ara, S.L. (BOP Burgos 9.7.2013).
4. CC Antolín PGA S.A.U. (BOP Pontevedra 28.6.2013).
5. CC Aplicación Nuevas Tecnologías ANTEC S.A. (BOP Vizcaya 12.6.2013).
6. CC Aqualia Tratamiento de Agua (BO Asturias 8.11.2013).
7. CC Aqualia, S.A. para trabajadores de la Edar Huesca (BOP Huesca 11.9.2012).
8. CC Aquology Solutions, S.A. (en sus centros de trabajo de Barcelona) (BOP Barcelona 7.11.2012).
9. CC Asepeyo-Mutuas ATYPSS (BOE 19.8.2013).
10. CC Asociación Navarra en Favor de las Personas con Discapacidad (BO Navarra 2.8.2013).
11. CC Autocares Canals, S.A. (BOP Barcelona 11.2.2015).
12. CC BAUMANN Muelles S.A. (BOP Álava 26.6.2013).
13. CC Concesiones y Bebidas Carbónicas, S.A. (BOP Zaragoza 8.9.2012).
14. CC Construcciones y Contratas, S.A. Arévalo (BOP Ávila 22.2.2013).
15. CC DHL Express Ciudad Real Spain S.L. (BOP Ciudad Real 11.7.2013).
16. CC DHL Express Guipuzkoa Spain S.L., (BOP Guipúzcoa 2.7.2013).
17. CC Distribuidora Farmacéutica en la Comunidad de Castilla León (BO Castilla León 7.9.2012).
18. CC Egaña 2, S.L. (BOP Vizcaya 12.2.2013).
19. CC Etxegar y las Dependencias Municipales de Oiartzun (BOP Guipúzcoa 22.11.2012).
20. CC Ezpeleta Plastival, S.A (BOE 18.4.2013).
21. CC Ferrosfer Comunidad de Madrid (BO Madrid 18.4.2015).
22. CC Fomento de Construcciones y Contratas Recogida de Residuos (BOP Zaragoza 19.11.2013).

23. CC Fomento, Construcciones y Contratas, S.A. —para las plantas de tratamiento y transferencia de la provincia de Granada— (BOP Granada 18.7.2013).
24. CC Fundación Lorra (BOP Bilbao 11.9.2013).
25. CC Fundación Wind Energy (BOP Álava 23.9.2013).
26. CC Herrajes Ocariz S.A. (BOP Álava 24.4.2013).
27. CC LCM Mecánica, S.L. (BOP Guipúzcoa 7.8.2013).
28. CC LCN Automotive Equipment, S.A. (BOP Guadalajara 7.8.2013).
29. CC Román García Romo (BOP Guadalajara 13.11.13).
30. CC Servicio de Medio Ambiente Gijón (BO Asturias 4.10.2013).
31. CC Societat Municipal Mediambiental D'Igualada, S.L. Adjudicataria del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Igualada (BOP Barcelona 12.9.2012).
32. CC Thyssenkrupp Elevadores (BO Cantabria 11.7.2013).
33. CC Transportes Sáez, S.L. de Agoncillo (BO La Rioja 3.12.2012).
34. CC Umano de Seguridad (BOE 6.12.2012).
35. CC Vigilancia Integrada S.A. (BOE 6.6.2013).

### III. Convenios colectivos que regulan la clasificación mediante categorías profesionales

1. CC Adidas España, SAU (BOE 20.4.2012).
2. CC Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 16.1.2013).
3. CC Aguas de Cortes SA (BOP Castellón 24.11.2012).
4. CC Araluce SA (BOP Vizcaya 18.11.2013).
5. CC Astibus SLU (BO Cantabria 7.3.2012).
6. CC Baigorri Argitaletxe (BOP Vizcaya 20.9.2013).
7. CC Befesa Desulfuración, SA (antes Rontalde, SA) (BOP Vizcaya 23.4.2012).
8. CC Bilbao Editorial Producciones S.L.U. (BOP Vizcaya 20.7.2013).
9. CC CCOO de Asturias (trabajadores asalariados) (BO Asturias 31.5.2012).
10. CC Club Náutico de Moraira (BOP Alicante 26.2.2013).

11. CC COBEGA, Embotellador, SLU-Aragón (BO Aragón 13.8.2013).
12. CC Confederación Sindical de CC.OO. (Comisión Ejecutiva Confederal) (BOE 18.5.2012).
13. CC Crisnova Vidrio SA (BOP Albacete 25.2.2013).
14. CC Danone SA (BOE 29.10.2012).
15. CC Editora Balear SA (BO Islas Baleares 9.2.2013).
16. CC Editorial Prensa Alicantina SAU (BOP Alicante 27.9.2013).
17. CC Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 7.4.2012).
18. CC entre la gerencia municipal de urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y sus trabajadores (BOP Córdoba 12.3.2013).
19. CC Estaciones Terminales de Autobuses, SA (BOP Valencia 24.4.2013).
20. CC Faes Farma SA (Factoría de Lamiaco-Lejona) (BOP Vizcaya 20.2.2013).
21. CC Fundiciones Wec SAU (BOP Guipúzcoa 15.11.2012).
22. CC Galant Gaubitisonc (BOP Guipúzcoa 28.10.2013).
23. CC Gbi Serveis Sau-aBOPcador Pedret i Marzà (BO Girona 28.1.2013).
24. CC Gestión y Reciclaje de Canarias SA (BO Las Palmas).
25. CC Gureak Oiartzun SL (BOP Guipúzcoa 24.9.2013).
26. CC Hermanos de la Chica Rejano SL (BOP Málaga 24.4.2013).
27. CC Hiab Cranes SL (BO Aragón 29.8.2012).
28. CC Industrias Cima SA (BO Asturias 3.12.2013).
29. CC Innovative Components Technologies SA (BO Aragón 14.8.2013).
30. CC Inyectametal, SA (BOP Vizcaya 6.3.2012).
31. CC Lear Corporation Holding Spain, SLU (BOP Tarragona 15.12.2012).
32. CC Lerez Ediciones, SL (BOP Pontevedra 8.11.2012).
33. CC Maderas Iglesias SA (BOP Pontevedra 28.8.2013).
34. CC Mann+Hummel Iberica SAU (antes filtros Mann SA) (BO Aragón 3.8.2012).
35. CC Matricería Deusto SL (BOP Vizcaya 20.2.2013).
36. CC MercaBilbao SA (BOP Vizcaya 28.10.2013).

37. CC Organismo Autónomo Residencia Mixta Solidaridad (BO Navarra 13.5.2013).
38. CC Pernod Ricard (BOP Ciudad Real 2.2.2011).
39. CC Portinox SA (BOP Granada 30.11.2012).
40. CC Robert Bosch España Gasoline Systems SAU (Aranjuez) (BO Madrid 30.8.2012).
41. CC Samsic Iberia SL (BOP Guadalajara 14.2.2013).
42. CC Sanatorio Santa Cristina (BOP Albacete 11.5.2012).
43. CC Servibol, S.L.U. y Aglomerados de Cantabria SA-UTE Santa Cruz (BO Cantabria 23.12.2013).
44. CC Setex-Aparki, SA del servicio de retirada e inmovilización de vehículos, depósito y gestión de cobros de la grúa municipal de Sevilla (BOP Sevilla 9.2.2013).
45. CC Sociedad Cooperativa Andaluza Algecireña de Radio Taxi (BOP Cádiz 25.2.2013).
46. CC Talher SA (antes URBASER SA), poda, saneamiento y gestión del arbolado público de la ciudad de Valencia (BOP Valencia 26.3.2012).
47. CC Thyssenkrupp Norte, SA (BO Asturias 18.12.2012).
48. CC Tirma S.A. (BO Canarias 6.3.2013).
49. CC Viza Automoción (BOP Pontevedra 8.7.2013).

#### **IV. Convenios colectivos que utilizan los antiguos grupos profesionales**

1. CC Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas de Retortillo (BOP Sevilla 16.7.2012).
2. CC Agfa Graphics Nv (BOE 14.8.2014).
3. CC Aguas de Cabreiro S.A (BOP Orense 7.1.2014).
4. CC Ajuntament de L'lorenç del Penedès (personal laboral) (BOP Tarragona 5.3.2013).
5. CC Aldeas Infantiles SOS de Galicia (BOP Pontevedra 7.5.2013).
6. CC Anser Telecomunicacion S.L. (antes Hadepema S.A.) (BOP Málaga 31.1.2014).
7. CC Artadi Alimentación, S.L. 2012 — 2014 (BOP Palencia 25.2.2013).

8. CC Ascan Empresa Constructora y de Gestión, S.A. limpieza norte zona terrestre del puerto de Santander (BO Cantabria 27.11.2012).
9. CC Asociación Cantabria Acoge (BO Cantabria 26.3.2012).
10. CC Astilleros y Varaderos el Rodeo S.L. (BOP Cádiz 8.11.2012).
11. CC Ayuntamiento de Zaragoza (Personal laboral) (BOP Zaragoza 24.5.2012).
12. CC Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros (personal laboral) (BOP Zaragoza 13.4.2014).
13. CC Ayuntamiento de Baltanas (BOP Palencia 6.5.2013).
14. CC Ayuntamiento de Palleresos (BOP Tarragona 3.12.2013).
15. CC Ayuntamiento de Pozohondo (BOP Albacete 13.3.2013).
16. CC Bilbao Editorial Producciones, S.L.U. (BOP Vizcaya 2.7.2013).
17. CC BP OIL España, S.A.U. centro de trabajo refinería de Castellón (BOP Castellón 9.8.2012).
18. CC Calfensa Proyectos S.L. (antes Sementes de Galicia S.L) (BOP Lugo 24.5.2012).
19. CC CALVIA 2000, SA (BO Islas Baleares 15.12.2012).
20. CC Casa dei Bambini Montjuich S.A. (BOP Girona 12.6.2012).
21. CC Casino de Juego Gran Madrid S.A. (BO Madrid 27.10.2012).
22. CC Cementiris de Barcelona, SA (BOP Barcelona 22.4.2013).
23. CC Centro Tecnológico de grupo COPO, S.L. (BOP Pontevedra 3.12.2013).
24. CC Chocolates y Bombones Natra Oñati, S.A. en su centro de trabajo de Oñati (BOP Guipúzcoa 22.1.2013).
25. CC CLECE (Limpieza Hospital Universitario La Candelaria y Hospital del Torax (BOP Tenerife 15.11.2013).
26. CC Club de Golf Escorpión (BOP Valencia 13.8.2013).
27. CC COBEGA Embotellador S.L.U. (BO Aragón 13.8.2013).
28. CC Colegio de Médicos de Barcelona (BOP Barcelona 4.7.2012).
29. CC Compañía Privada para el desarrollo para el Servicio Público S.L. (Comedores Escolares) (Copriser) (BOP Albacete 24.7.2013).
30. CC Consorcio Cuenca 112 (BOP Cuenca 13.8.2012).

31. CC Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 25.4.2012).
32. CC Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona (BOP Barcelona 22.1.2013).
33. CC Damas (BO Andalucía 21.6.2013).
34. CC DHL Express Navarra Spain, S.L. (BOE Navarra 15.7.2013).
35. CC Distribución y Gestión de Tiendas de Frutos Secos (BOP Cádiz 16.5.2012).
36. CC ECO-ATRINS (BOE 3.10.2013).
37. CC Elcogas (BOP Ciudad Real 13.4.2012).
38. CC Empresa Mixta de Medio Ambiente de Rincón de la Victoria, S.A. (BOP Málaga 19.3.2013).
39. CC Empresa Mixta de Servicios Funerarios S.A. (BO Madrid 27.10.2012).
40. CC entre Iberia, L.A.E., SA, Operadora, S.U. y sus tripulantes pilotos (BOE 27.5.2014).
41. CC Eulen, SA (Servicios en Productos en Desarrollo) (BOP Barcelona 4.12.2012).
42. CC Fomento de Construcciones y Contratas. Fuengirola (BOP Málaga 2.1.2013).
43. CC Fuchosa (BOP Vizcaya 22.4.2013).
44. CC Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (FOREM C. y L.) (BO Castilla y León 30.5.2012).
45. CC Funeraria la Montañesa (BO Cantabria 29.5.2012).
46. CC Granada Club Los Corsarios (BOP Granada 28.5.2012).
47. CC Grupo Itelevesa S.L. (BO Castilla y León 6.6.2012).
48. CC Guardian Llodio Uno, S.L. (BOP Álava 11.2.2011).
49. CC Halia Servex S.L. Sufi S.A. (BO Andalucía 17.5.2012).
50. CC Harinas y Sémolas del Noroeste, S.A. (BOP Pontevedra 22.8.2013).
51. CC Hermanos López Lloret S.A. Villajoyosa (BOP Alicante 31.6.2013).
52. CC Hijos de Juan de Garay, S.A. (BOP Guipúzcoa 31.5.2013).
53. CC Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia/ bizkaiko jaurerriko abokatuen bazkun ohoretsua (BOP Vizcaya 30.4.2013).

54. CC Innovative Components Technologies, S.A. (BOP Zaragoza 14.8.2013).
55. CC Institución Oberena (BO Navarra 13.8.2013).
56. CC Instituto técnico materiales y construcciones S.A. (Intemac) (BOE 9.1.2014).
57. CC Layde Steel S.L.U. años 2012-2015 (BOP Vizcaya 18.4.2013).
58. CC Lear Corporation Asientos, S.L. (BOP Zaragoza 27.6.2012).
59. CC Lepoxi, S.A. -2014 (BOP Guipúzcoa 9.7.2014).
60. CC Logroño Deporte, S.A. de Logroño (La Rioja) (BO La Rioja 25.1.2013).
61. CC Maderas Iglesias, S.A. (BOP Pontevedra 28.8.2013).
62. CC Mancomunidad Ribera Izquierda del Ebro (Personal Laboral) (BOP Zaragoza 3.10.2012).
63. CC Mercados Centrales de Abastecimiento de Palma de Mallorca (Mercapalma, SA.) (BO Islas Baleares 12.3.2013).
64. CC Montefibre Hispania S.A. (BOP Burgos 27.2.2012).
65. CC Moreda Riviere Trefilerias S.A. (BO Asturias 31.5.2012).
66. CC Parque Cementerio Málaga (BOP Málaga 22.3.2012).
67. CC Pernod Ricard España, S.A. (BO Madrid 2.2.2012).
68. CC Personal laboral del Ayuntamiento Trujillanos (BO Extremadura 3.9.2013).
69. CC Pescados Barandica, S.A. (BO Cantabria 29.5.2012).
70. CC Pescados Marcelino S.L. (BOP Pontevedra 24.5.2013).
71. CC Saneamientos de Córdoba, S.A. -Sadeco- (empresa municipal) (BOP Córdoba 6.7.2012).
72. CC Segramaal (BO Andalucía 4.11.2011).
73. CC Servibol S.L.U. y Aglomerados Cantabria S.A. UTE Colindres (BO Cantabria 26.7.2013).
74. CC Servicios Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque (EMADESA) (BOP Cádiz 24.10.2012).
75. CC Sociedad Financiera y Minera (Fábrica de Cementos Goliat) (BOP Málaga 16.4.2013).

76. CC Sociedad Vascongada de publicaciones S.A. (El Diario Vasco) (BOP Guipúzcoa 17.1.2012).
77. CC Teekay Shipping Spain, S.L. (BOP Santa Cruz de Tenerife 25.5.2012).
78. CC Transportes Líquidos Campaña, S.L. (BOE 2.4.2013).
79. CC Tubos Reunidos Industrial, SLU (BOP Álava 21.1.2013).
80. CC Tussam (BOP Sevilla 15.9.2012).
81. CC Unión Sindical de Madrid, Regiones y Federaciones de rama (CCOO) (BO Madrid 8.2.2014).
82. CC Vizza Automoción, S.A. (BOP Pontevedra 8.7.2013).

**V. Convenios colectivos que establecen un sistema de clasificación por grupos que se definen sucintamente**

1. CC Acerinox Europa S.A.U. (BOP Cádiz 30.8.2012).
2. CC Aguas del Puerto, Empresa Municipal, S.A. (BOP Cádiz 24.7.2012).
3. CC Alcalá Industria (BO Madrid 11.1.2014).
4. CC Alcor Seguridad S.L. (BOE 22.7.2013).
5. CC Aluminio y Aleaciones, S.A. (BOP Zaragoza 12.6.2013).
6. CC Aluminios Luan S.L. (BOP 8.11.2012).
7. CC Anabel Juegos SA (BOP Valencia 29.5.2012).
8. CC Aqcuagest PTF S.A (BOP 20.11.2012).
9. CC Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (BOE 21.5.2012).
10. CC Aquapark Internacional SA (antes Atlantis Mundo Acuático SA) (BOP Málaga (9.11.2012).
11. CC Asociación Industrias Artesanos del Helado, S.A.-A.I.A.D.H.E.S.A., de San Vicente del Raspeig (BOP Alicante 5.10.2012).
12. CC AT4 Wireless, S.A. (BOP Malaga 19.10.2012).
13. CC Autocares Urbanos de Bilbao, S.A.U. (BOP Bilbao 3.12.2012).
14. CC Bimbo Martínez Comercial, SL. (BOE 9.3.2012).
15. CC Bruss Juntas Técnicas S.L. (BOP Vizcaya 19.7.2013).

16. CC Cablerías Auto (BOP Pontevedra 31.1.2014).
17. CC Capel Vinos S.A. (BO Murcia 29.1.2013).
18. CC Carlson Wagonlit España, S.L.U. (BOE 10.7.2013).
19. CC Carpintería Uribe (BOP Vizcaya 24.9.2013).
20. CC Casino Rincón de Pepe (BO Murcia 23.7.2013).
21. CC Cementos Lemona, S.A. (BOP Vizcaya 21.6.2013).
22. CC Cia. Bebidas Pepsico, S.L. -Tafalla (antes Sabeca) (BO Navarra 18.4.2013).
23. CC Cía. de Radiodifusión Intercontinental S.A. (BO Madrid 4.8.2012).
24. CC Citius Outsourcing Enterprise S.L. (BOE 5.10.2012).
25. CC Clínicas del Sur, S.L.U., Centro Hospital Bellevue (BOP Tenerife 14.6.2013).
26. CC CM Serviexter, Sociedad Limitada y sus trabajadores (BOP Málaga 18.1.2013).
27. CC Codi Servi, SL (BOP Barcelona 21.2.2013).
28. CC Compañía de Tranvías de La Coruña (BOP A Coruña 24.9.2012).
29. CC Comunidad de Riegos de Levante Margen Derecha (BOP Alicante 13.11.2012).
30. CC Comunidad General de Regantes «Riegos de Levante» (BOP Alicante 7.1.2014).
31. CC Consorcio de Abastecimiento de agua «Plan Écija» (BOP Sevilla 12.3.2013).
32. CC Consorcio Parque de las Ciencias (personal laboral) (BOP Granada 22.4.2013).
33. CC Cruz Roja España en Asturias (BO Asturias 29.4.2013).
34. CC Culmarex, S.A. (BO Murcia 6.6.2013).
35. CC Duna Tecnics, SA (BOE 20.4.2012).
36. CC Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE 30.7.2014).
37. CC El Mobiliario Urbano SLU (BOE 22.11.2013).
38. CC Electra Rioja Gran Casino, S.A. (BO La Rioja 26.7.2013).

39. CC Elmet, S.L.U. (BOP Vizcaya 23.5.2013).
40. CC Embotelladora Canarias S.A. (BOP Santa Cruz de Tenerife 25.10.2012).
41. CC Embotelladora de Canarias, S.A. (BOP Las Palmas 3.8.2015).
42. CC Empresa mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) (BOP Sevilla 22.4.2012).
43. CC Empresa Roquette Laisa España SA. (BOP Valencia 1.3.2012).
44. CC Eurodepot España, S.A. (BOE 21.12.2012).
45. CC Ferrocarril de Soller S.A. (BO Islas Baleares 20.9.2012).
46. CC Fleet Care Services, S.L. (BOE 19.10.12).
47. CC Formica (BOP Vizcaya 15.10.2013).
48. CC Fresenius Medical Care (BO Extremadura 26.9.2013).
49. CC Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 8.9.2012).
50. CC Fundación para la Atención Integral del Menor (BOP Zaragoza 22.11.2013).
51. CC Golf de Larrabea, S.A. (BOP Álava 10.5.2013).
52. CC Grúas Adolfo Álvarez SL (BOP Málaga 23.10.2012).
53. CC Grupo Constant Servicios Empresariales S.L.U. (BOE 19.8.2015).
54. CC Grupo Vía Augusta (BOE 28.9.2012).
55. CC Hospital Tamaragua (BOP Santa Cruz de Tenerife 11.11.2013).
56. CC Indasa (BOP Coruña 5.9.2013).
57. CC Industria de Turbo Propulsores, S.A. ITP Centro de Zamudio (BOP Vizcaya 18.6.2013).
58. CC JCDecaux España (BOE 22.11.2013).
59. CC La Bacaladera, S.A.U (BOP Guipúzcoa 30.5.2013).
60. CC Lacasa, S.A.U. (BOP Zaragoza 25.7.2013).
61. CC Mahle Componentes de Motor España, S.L.U. (BO 9.7.2012).
62. CC Mancomunidad Comarca de la Sidra (BOP Asturias 4.9.2013).
63. CC Mancomunidad de Servicios Alto Tiétar (BOP 22.6.2012).
64. CC Meyusa (BOP Vizcaya 14.1.2014).

65. CC Multicines Guadalajara (BOP Guadalajara 7.6.2013).
66. CC Patronat Municipal d'Esports de Tarragona (BOP Tarragona 22.10.2012).
67. CC Penibética de Cervezas y Bebidas, SL (2012-2014) (BOP Córdoba 17.1.2013).
68. CC Personal laboral del Ayuntamiento de La Herrera (BOP Albacete 16.11.2012).
69. CC Pescanova (BOP Pontevedra 18.11.2013).
70. CC Planeta de Agostini Formación, SLU. (BOE 30.1.2013).
71. CC Promotora de Detallistas de Alimentación SA. (BOP Córdoba 6.6.2012).
72. CC Real Casa de Misericordia (Tudela) (BO Navarra 29.11.2012).
73. CC Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes (BOP Valencia 9.8.2013).
74. CC Reyenvas, S.A. (BOP Sevilla 27.2.2013).
75. CC Sat Canariasol (BOP Santa Cruz de Tenerife 15.10.2014).
76. CC SEAT, S.A. (BOE 19.10.12).
77. CC Servimax Servicios Generales SA (BOE 18.7.12).
78. CC Silvalac, SA (BOP 21.1.2013).
79. CC Syrsa Automoción (BO Andalucía 20.9.2013).
80. CC Transportes Rober (BOP Granada 29.4.2015).
81. CC Tüv Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, SA. (BOE 21.4.2012).
82. CC Ullastres Lecturas y Contratos S.L.U. y sus trabajadores (BOP Barcelona 19.6.2013).
83. CC Umano Servicios Integrales S.L. (BOE 6.8.2012).
84. CC USP-Hospital Costa Adeje (BOP Tenerife 14.6.2013).
85. CC UTE Ferroviario, Agroman y Cadagua (planta desaladora de Ceuta) (BO Ceuta 2.4.2013).
86. CC Vidriera Rovira, SL (BO 30.10.2012).
87. CC Vigilancia Integrada, S.A. (BOE 6.6.2013).

88. CC Vigilancia Integrada, SA (BOE 6.8.2012).
89. CC Voith Paper (BOP Guipúzcoa 29.11.2013).

**VI. Convenios colectivos que definen los grupos utilizando factores de clasificación**

1. CC Accept@ Servicios Integrales SLU (BOE 6.6.2012).
2. CC Aeropuerto de la Base Naval de Rota - CAV Europa (BOP Cádiz 13.5.2013).
3. CC Aguajes Levante, SA (BOP Alicante 6.3.2013).
4. CC Aguas de Albacete SA (BOP Albacete 25.6.2012).
5. CC Aguas del Telde, Gestión Integral del Servicio SA (BOP Las Palmas).
6. CC Aguas Vega Sierra Elvira SA (BOP Granada 10.1.2014).
7. CC Aguas y Saneamientos de Torremolinos, SA (ASTOSAM) (BOP Málaga 4.1.2013).
8. CC Aguas, Abastecimientos y Saneamientos de Bilbao (BOP Vizcaya 20.12.2013).
9. CC Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 7.3.2013).
10. CC APC Bussines Project, SL (BOE 25.7.2012).
11. CC Aquagest SA (BO Castilla-La Mancha 15.2.2012).
12. CC Arribas y López SA (BOP Valencia 21.6.2012).
13. CC Asfaltos Españoles SA (ASESA) (BOP Tarragona 27.6.2013).
14. CC Asistencia Los Ángeles SL (BO Andalucía 21.6.2012).
15. CC Autopistas de Galicia, C.X.G SA (BO Galicia 31.10.2012).
16. CC Avalla Comunicación España, SL (BOE 15.8.2012).
17. CC Ayuntamiento de las Cabezas de San Juan (personal laboral) (BOP Sevilla 30.9.2013).
18. CC Ayuntamiento de Pamplona (BO Navarra 17.5.2012).
19. CC Ayuntamiento de Villafranca de los Barros (BO Extremadura 5.9.2012).
20. CC Bahía de Bizkaia Electricidad SL 2012-2015 (BOP Vizcaya 6.11.2012).
21. CC Banque PSA Finance, España (BOE 8.1.2013).

22. CC Basmat Mattying System SL (BO Navarra 27.6.2013).
23. CC Bidelan Guipúzcoa Autobideak, SA (Autopista AP8) (BOP Guipúzcoa 4.10.2013).
24. CC C.M.D. Aeropuertos Canarios SL (BO Canarias 6.8.2012).
25. CC Cablerías Auto SL (BOP Pontevedra 31.1.2014).
26. CC Cáritas Diocesana de Barcelona (BOP Barcelona 12-12-2013).
27. CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE 10.7.2013).
28. CC Cartonajes Igamo, SA (BOP Álava 19.4.2013).
29. CC Cementos Tudela Veguin Factoría de Aboño (BO Asturias 16.5.2013).
30. CC Centre de Lectura de Reus (BOP Tarragona 7.5.2013).
31. CC Ciralsa SA —Concesionaria del Estado— (BOP Alicante 23.7.2012).
32. CC Clece, SA (servicios auxiliares) (BOE 25.7.2012).
33. CC Club Nàutic Masnou (BOP Barcelona 29.4.2013).
34. CC Club Tennis Pamplona (BO Navarra 10.5.2013).
35. CC Comercial Citroën, SA (BOP Sevilla 19.2.2013).
36. CC Comercial Citroën, SA Palma (BO Islas Baleares 1.12.2012).
37. CC Comercial Citroën, SA Zaragoza (BO Aragón 28.11.2012).
38. CC Compañía cervecera Damm SL, Fábrica de Cerveza, para la Provincia de Barcelona (BOP Barcelona 30.8.2012).
39. CC Compañía Cervecera de Canarias, SA (BO Canarias 13.4.2012).
40. CC Compañía Española de Petróleos del Atlántico, SA (BOE 18.5.2012).
41. CC Complejo Asistencial de Hermanas Hospitalarias (BOP Málaga 3.12.2013).
42. CC Congalsa, SA (BOP A Coruña 11.4.2012).
43. CC Cooperativa Farmacéutica Andaluza (BO Andalucía 24.12.2013).
44. CC Dima Distribución Integral SL (BO Madrid 6.12.2013).
45. CC Discapa, SL (BOP Barcelona 6.11.2012).
46. CC Distribuciones Juan Luna, SL (BOP Valencia 9.5.2012).
47. CC Distribuidora Farmacéutica de Guipúzcoa (BO País Vasco 21.11.2013).

48. CC Doctus España SAU (BOE 4.3.2013).
49. CC Dorma Diseño, SL (BOP Jaén 26.4.2012).
50. CC Edar la Almozara (BO Aragón 2.1.2014).
51. CC El Comercio SA (BO Asturias 16.5.2013).
52. CC El Norte de Castilla SA (BO Castilla y León 31.8.2012).
53. CC Emaus Fundación Social (BOP Guipúzcoa 29.5.2012).
54. CC Estampaciones Metálicas y Transformados Industriales, SAU (EMTI-SA) (BOP Barcelona 29.5.2012).
55. CC Frigodis SA (BOP Pontevedra 6.11.2013).
56. CC Frit Ravich SL (BOE 28.6.2013).
57. CC Fuertemant, SL (BO Andalucía 22.11.2012).
58. CC Fundación ONCE del Perro-Guía (BO Madrid 15.6.2013).
59. CC Gestora Laboral Mediterránea ETT (BOP Castellón 3.11.2012).
60. CC GMP Montajes Eléctricos SA (BOP Málaga 31.7.2012).
61. CC Grammer Automotive Española SA (BOP Barcelona 11.7.2012).
62. CC Grup Port Aventura 2011-2014 (BOP Tarragona 21.8.2012).
63. CC Hayes Lemmerz Manresa, SLU (BOP Barcelona 7.10.2013).
64. CC Impulso Económico Local, SA (IMELSA) (BOP Valencia 1.3.2012).
65. CC J. García Carrión, SLU (BO Murcia 11.10.2013).
66. CC Juegos Andaca, SA (BOP Granada 10.8.2012).
67. CC Kubota España (BO Madrid 25.1.2014).
68. CC L' Agrícola Regional, SA (BOP Barcelona 28.9.2012).
69. CC La Vanguardia Ediciones SL (BOE 4.7.2012).
70. CC La Voz de Galicia, SA (BOE 12.3.2012).
71. CC Levantina de Bebidas Gaseosas SA (COLEBEGA) (BOE 8.6.2012).
72. CC Liven, SA (BOP Barcelona 7.6.2012).
73. CC Madrid Movilidad SA (antes Empresa Mixta de Tráfico SA) (BO Madrid 24.12.2013).

74. CC Manantial de Fuencaiente SA (BO Cantabria 13.11.2013).
75. CC Manipulacion y Servicios Integrales SL (BOP Guadalajara 17.8.2012).
76. CC Metro de Bilbao SA (BOP Vizcaya 17.10.2013).
77. CC Museo Nacional del Prado (BO Madrid 9.5.2012).
78. CC Navarcable, SL (BOE 28.12.2012).
79. CC NEC Ibérica (BOE 27.12.2012).
80. CC Numil Nutricion SRL (BOE 31.8.2012).
81. CC Nutricia SRL (BOE 24.8.2012).
82. CC Opción A Servicios Generales, SL (BOP Barcelona 3.9.2012).
83. CC Panificadora Gorbea, SLU (BOP Álava 28.9.2012).
84. CC Parques de la Naturaleza Selwo SL (BOP Málaga 9.11.2012).
85. CC Partnerwork Solutions SL (BOE 11.7.2012).
86. CC Patronato Municipal Sociocultural y de Educación de Ronda (BOP Málaga 29.6.2012).
87. CC Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol (BOP Málaga 8.5.2012).
88. CC Pepsico Foods AIE (BO Madrid 25.1.2014).
89. CC Peugeot España SA (Comercio) (BOE 25.7.2012).
90. CC Piher Sensors and Controls SA (BO Navarra 21.11.2013).
91. CC Proazimut, SL (BOP Sevilla 27.3.2013).
92. CC Puntocash SA (BOE 1.10.2012).
93. CC Radiotaxis (BO Cantabria 6.2.2013).
94. CC Recuperación Materiales Diversos, SA (BOE 30.4.2012).
95. CC Reintegra, SA (BOE 21.4.2012).
96. CC Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (antes G. E. Plastics de España S.C.A.) (BO Murcia 22.10.2012).
97. CC Seguriber, SLU (BOE 24.8.2012).
98. CC Sendin Spain Export SL (BO Aragón 21.3.2012).
99. CC Sercanarias, SA (antes Urbaser SA) (Las Palmas) (BOP Las Palmas).

100. CC Serveis Funeraris de Barcelona (BOP Barcelona 17.7.2012).
101. CC Servicios de la Comarca de Pamplona, SA «S.C.P.S.A.» (BO Navarra 15.11.2012).
102. CC Silquímica, SA (BOP Álava 2.4.2012).
103. CC Siro Aguilar, AG1 (BOP Palencia 18.5.2012).
104. CC Smurfit Kappa Nervión SA (BOP Vizcaya 11.7.2012).
105. CC Spanish Intoplane Services SL (BOP Sevilla 13.2.2013).
106. CC Taurodelta SA (personal subalterno fijo discontinuo y suplente de la Plaza de Toros Monumental de Madrid) (BO Madrid 7.1.2013).
107. CC Unión General de Trabajadores (BOE 20.4.2013).
108. CC Vamar Servicios Generales SL (BOP Barcelona 10.7.2012).
109. CC Vcall Services SL (BOP Barcelona 13.2.2014).
110. CC Vega Mayor SL (BOE 13.11.2012).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL







El objetivo principal del estudio es analizar cómo se ha producido y se está produciendo en la negociación colectiva la necesaria y obligada transformación de los sistemas de clasificación profesional encaminada a sustituir la «categoría profesional» como parámetro central de dichos sistemas por el de «grupo profesional», procediendo al análisis y comparación del convenio anterior a la reforma laboral del 2012 con el primer convenio —y a veces, en algunas unidades negociales, con el segundo convenio— publicado con posterioridad a la misma.

En otras palabras, se trata de verificar, por un lado, cuál era la situación de la negociación colectiva antes de la reforma laboral del año 2012, así como el margen de maniobra de los agentes sociales, y, por otro lado, a la vista de dicho margen de acción, analizar cómo los agentes sociales han dado cumplimiento al mandato del legislador en materia de clasificación profesional tras la reforma laboral operada en el año 2012.

