

Publicado como:  
ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “La prioridad aplicativa en materia de clasificación profesional”  
Revista Digital *Acción Sindical*, núm. 38, octubre, 2016, pp. 6-8  
Informativo digital de la Secretaría de Acción Sindical  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

## **LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Miguel Ángel Almendros González**  
**Universidad de Granada**

La reforma laboral de 2012 ha incidido directamente en la clasificación profesional. La evolución de nuestro modelo de clasificación profesional, legalmente atribuido a la negociación colectiva, ha estado presidida por un continuo intento de renovación de las estructuras profesionales, tanto impulsado por el propio legislador, a través de sucesivas reformas que *promocionaban la utilización del grupo profesional frente a la tradicional categoría*, como impulsado por los propios sujetos negociadores, que también consideran como objetivo prioritario la renovación de los sistemas de clasificación profesional, como se refleja, a modo de ejemplo, en el último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2015, 2016 y 2017, cuando se decanta por los sistemas de clasificación profesional grupales y por el establecimiento de instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de los trabajadores y sus representantes. Por tanto, en la renovación de las estructuras

profesionales, en la superación de la categoría, existe un claro consenso, aunque la motivación de empleadores y trabajadores pudiera ser distinta: respectivamente, la flexibilidad, competitividad y productividad empresarial o la profesionalidad del trabajador.

Pues bien, en este contexto, marcado por la necesidad de renovación de los sistemas de clasificación profesional mediante la *sustitución negociada* de la categoría profesional por el grupo profesional, irrumpió la reforma laboral de 2012 con un planteamiento radical: la *sustitución ex lege* de la categoría profesional. A partir de entonces, y *por imperativo legal*, para el Estatuto de los Trabajadores el único elemento clasificatorio sería el grupo profesional. A fecha de hoy, y a pesar de las previsiones de plazos para la adaptación de las estructuras profesionales, ya podemos decir que en esta materia la reforma laboral no ha tenido repercusión: todavía encontramos sistemas de clasificación profesional categoriales.

Pero por otro lado, la reforma laboral de 2012 también consagra la prioridad aplicativa en determinadas materias del convenio colectivo de empresa frente al convenio sectorial. De este modo, el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en *la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores*. De este modo, el eje de definición de los sistemas de clasificación profesional y, por extensión de las polivalencias funcionales, la movilidad funcional, la determinación salarial o los sistemas de promoción y ascensos, en un momento crucial en la renovación de las estructuras profesionales, se traslada al ámbito negocial empresarial.

En el estudio “Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012” del Observatorio confederal de Negociación Colectiva de CCOO, recientemente publicado, hemos tenido ocasión de analizar una muestra de convenios colectivos de empresa posteriores a la reforma laboral y constatar así cuáles son las tendencias en materia de clasificación profesional en relación con esa prioridad aplicativa del convenio de empresa.

El análisis confirma que en los sectores de referencia seguimos encontrando dos grandes modelos clasificatorios: 1) sistemas de clasificación profesional grupales que se adaptan al marco normativo estatutario y al nuevo concepto de grupo profesional (por ejemplo, Construcción, Hostelería, Limpieza, Industrias Químicas y Siderometalurgia); y 2) sistemas de clasificación profesional categoriales, que muestran una línea continuista de los esquemas clasificatorios consagrados en las Ordenanzas Laborales (por ejemplo, Sector de la Dependencia, Discapacidad, Ingeniería y Estudios Técnicos e Industrias Lácteas), y que eventualmente pueden utilizar un elemento clasificatorio, también denominado grupo profesional, que no encaja en la definición legal (pseudogrupo), sino que obedece a una división departamental de la empresa (técnicos, operarios, producción, personal administrativo, comercial, laboratorio, etcétera).

En la muestra de convenios de empresa analizada se constata como hay distintos niveles de intensidad en la “adaptación” del sistema clasificatorio. Algunos convenios de empresa se limitan a añadir y definir algún elemento clasificatorio más, cosa que normalmente está prevista por el mismo convenio de sector. Otros convenios de empresa aún respetando el modelo clasificatorio sectorial (grupal o categorial), modifican sensiblemente la estructura profesional de sector al suprimir grupos (o en su caso categorías profesionales, o subsectores), al incrementar (o reducir) el número de grupos o categorías profesionales, al establecer criterios de definición de tales grupos o categorías diferentes a los del convenio sectorial, etcétera. Pero en algunos convenios de empresa hemos encontrado modificaciones mucho más intensas, que suponen una alteración sustancial del sistema clasificatorio sectorial. Así, hay convenios de empresa que recurren al grupo profesional en lugar de a la categoría, como hace el convenio sectorial (por ejemplo, en el sector de Ingeniería y Estudios Técnicos, el convenio sectorial recurre a la categoría profesional clásica, mientras que 4 de los 5 convenios de empresas analizados definen su sistema clasificatorio en base al concepto legal de grupo profesional); o viceversa, que definen categorías profesionales cuando el convenio sectorial utiliza grupos profesionales (así, en el sector de Industrias Químicas, mientras que el convenio nacional recurre al grupo profesional, de los 16 convenios colectivos de empresas químicas analizados, 7 definen un sistema clasificatorio categorial).

Por otro lado, en el estudio se constata una ausencia generalizada de cláusulas de polivalencia funcional que pudieran contrarrestar las disfuncionalidades que presenta esta institución y pudieran garantizar la posición jurídica del trabajador. Los escasos convenios que se refieren a la polivalencia se limitan a reiterar el criterio legal “temporal” de clasificación del trabajador polivalente (en virtud de las funciones que desempeñe durante mayor tiempo). La movilidad funcional tampoco goza de un tratamiento convencional que compense y equilibre los intereses que están en juego. Las referencias convencionales se suelen limitar a reproducir el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando no directamente a remitirse a él. La casuística viene a ser el elemento característico de la regulación convencional de la movilidad funcional.