

TESIS DOCTORAL

LA MOVILIDAD FUNCIONAL DEL  
TRABAJADOR EN LA EMPRESA

Por: Fco. Andrés Valle Muñoz

Directores de la Tesis Doctoral:

Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

Dra. Julia López López.

BARCELONA, 1997

(2 de 9)

profesional se configuraría como el criterio de clasificación con el que se identificaría la prestación debida. Ello es así porque, como ha indicado ALEMAN PAEZ, el grupo profesional "es un límite demasiado amplio y difuso para servir como argumento extensivo de la movilidad indiferenciadamente en el seno del mismo". El mismo operará en casos concretos "y fundamentalmente ante cambios funcionales correspondientes a calificaciones encuadradas en un mismo nivel". En definitiva, su verdadera virtualidad consiste únicamente en "servir como respaldo para extender el trabajo en los niveles de menor cualificación"<sup>176</sup>.

## 4.2.- LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EQUIVALENTES.-

### 4.2.1.- Concepto.-

El concepto de categoría profesional equivalente aparece por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 11/94 de Reforma del ET, si bien, (y como se verá a la

---

1994). Art. 10 del CC 1994-1995 de Enseñanza y formación no Reglada (BOE nº 212, 5 de septiembre de 1994). Art. 7.2 del CC 1994-1997 de Comercio del Papel y Artes Gráficas (BOE nº 300, 16 de diciembre de 1994). Art. 6.1 del CC 1994-1995 de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE nº 21, 25 de Enero de 1995). Art. 11 del CC 1994-1998 de Escuelas de Turismo (BOE nº 51, 1 de Marzo de 1995). Art. 22 del CC para 1994-1995 de Helados (BOE nº 107, 5 Mayo de 1995). Art. 2 del CC para 1994-1996, de Autoescuelas (BOE nº 108, 6 de Mayo de 1995). Art. 15 CC 1994 de Industrias Cárnicas (BOE nº 130, 1 Junio 1995). Art. 17 del IX CC de Trabajo 1994-1995 de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE nº 172, 20 Julio 1995). Art. 27 del CC para 1995 de Doblaje y Sonorización de Películas (BOE nº 200, 22 Agosto de 1995). Art. 7 CC de 1995 de Industrias de Elaboración de arroz (BOE nº 210, 2 Septiembre de 1995). Art. 5 del CC para 1995 de Estaciones de Servicio (BOE nº 210, 2 Septiembre de 1995). Art. 12 II CC de Trabajo para 1995 de Empresas de Entrega Domiciliario (BOE nº 216, 9 Septiembre de 1995). Art. 10 CC 1995-1996 de Jardinería. (BOE nº 304, 21 de diciembre de 1995). Art. 8 CC 1994-1996 de Administraciones de Loterías y sus empleados. (BOE nº 11, 12 de enero de 1996). D.Tª, 3ª CC 1995 de Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedías y Perfumerías. (BOE nº 58, 7 Marzo 1996). Art. 8 Acuerdo Marco Estatal 1996-2000 de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados (BOE nº 61, 11 de marzo 1996). Art. 8 del Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional...de las Compañías de Trabajos Aéreos (BOE nº 98, 23 Abril 1996). Art. 19 CC 1995-1997 de Industrias de Pastas Alimenticias (BOE nº 114, 10 mayo 1996). Art. 8 del Laudo Arbitral en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada OL de la Industria cervecera (BOE nº 128, 27 Mayo 1996). Art. 8 del Laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional...en las empresas embotelladoras de Aguas Minerales Naturales (BOE nº 126, 24 Mayo 1996). Art. 8 del Laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional...de las Industrias Vinícolas, Alohólicas y Sidreras. (BOE nº 129, 28 de Mayo de 1996). Art. 8 del Laudo arbitral de Industrias de Alimentación, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional...en las Industrias de Alimentación" (BOE nº 135, 4 de Junio 1996). Art. 10 del II CC de 1996 de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente, con fondos públicos (BOE nº 147, 18 de Junio de 1996). art. 8 CC 1996-1998 de Gestorías Administrativas (BOE nº 149, 20 de Junio de 1996).

<sup>176</sup>.- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 301.

hora de estudiar la movilidad funcional ordinaria) la equivalencia profesional de las funciones había sido ya tratada con anterioridad a la reforma del ET como respuesta doctrinal y jurisprudencial a un problema específico: el de determinar cual era el límite a la movilidad funcional en aquellos casos en que el grupo profesional pactado convencionalmente ofrecía una definición del contenido general de la prestación excesivamente amplia<sup>177</sup>.

Para el artículo 22. 3 del ET, una categoría será equivalente a 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.

La categoría equivalente también aparece regulada en el Derecho foráneo. Así, el artículo 13 del Statuto dei lavoratori italiano dispone que el trabajador puede ser destinado a categorías equivalentes a la última efectivamente desarrollada, sin ninguna disminución de su retribución. Por este motivo la elaboración doctrinal italiana nos será de gran utilidad en el tema objeto de estudio<sup>178</sup>.

El tema de la equivalencia entre categorías es el criterio básico para determinar lo que es la movilidad funcional ordinaria del trabajador: la categoría de origen y la categoría de destino deben ser equivalentes. En este punto el propio artículo 39 del ET hace referencia a las categorías equivalentes como límite expreso a la movilidad funcional. Este papel lo desarrollan las categorías profesionales equivalentes desde un doble plano: como criterio subsidiario de clasificación en defecto de definición de grupos profesionales a la hora de delimitar la movilidad funcional ordinaria (39.1), y como concepto que aparece ligado al del

---

<sup>177</sup>.- Ha sido esa una conclusión refrendada por la práctica totalidad de la doctrina. Valga como ejemplo: ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 149. MARTINEZ GARRIDO, L.R., "La nueva movilidad funcional", op. cit. pag. 595. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 239. GARCIA FERNANDEZ, M., "Movilidad funcional", op. cit. pag. 222.

<sup>178</sup>.- Una síntesis sobre el debate suscitado en el ordenamiento jurídico italiano en orden a las categorías profesionales equivalentes es la efectuada por LISO, F., *La mobilità del lavoratore in azienda, il quadro legale*. Ed. Franco Angeli. Milan, 1983, pag. 172 a 185. El art. 13 del Statuto dei Lavoratori, dota de una nueva redacción al art. 2103 del Codice Civile, y señala lo siguiente: "El trabajador debe ser adscrito a las funciones para las que ha sido contratado o a aquellas correspondientes a una categoría superior que haya sucesivamente adquirido o bien a las funciones equivalentes a la última efectivamente realizada, sin ninguna disminución de la retribución. En el caso de asignación a una categoría superior, el trabajador tiene derecho al tratamiento correspondiente a la actividad desarrollada, y la asignación citada deviene definitiva cuando la misma no tenga lugar para sustituir a un trabajador ausente con derecho a la conservación de su puesto de trabajo, tras un periodo fijado por los convenios colectivos y en ningún caso superior a tres meses.... Todo pacto en contrario es nulo".

grupo profesional mediante la partícula "o" a la hora de delimitar la movilidad funcional extraordinaria (39.2 y 39.4).

Por todo ello cabe concluir que el marco normal de actuación de la movilidad funcional ordinaria, en el ejercicio del poder de dirección, será aquél en que la movilidad del trabajador se ejercite entre categorías profesionales equivalentes insertas dentro del grupo, o, cuando éste no se haya constituido, entre categorías profesionales equivalentes. Lo decisivo en cualquier caso es que el elemento clasificatorio configurador sea la categoría profesional, por lo que la equivalencia habrá de operar siempre entre categorías, se hallen insertas o no en un grupo profesional. Es decir, pese a que la equivalencia categorial pueda tener zonas en común con el "ius variandi" (pensemos que ambos institutos conllevan la realización de labores distintas a las desempeñadas habitualmente por el trabajador), la misma se sitúa no obstante en el seno del poder de dirección empresarial normal. La movilidad entre categorías equivalentes ni se halla sujeta a circunstancias excepcionales que impongan el sometimiento a unas exigencias causales o temporales, ni altera la prestación laboral objeto del contrato<sup>179</sup>.

En cualquier caso, resulta criticable que el legislador defina la categoría profesional equivalente, sin que previamente ofrezca una definición de lo que es la categoría profesional. Y por otra parte, se ha reprochado el que se utilicen conceptos jurídicos indeterminados de difícil aprehensión, como son la "*aptitud profesional necesaria*", las "*funciones propias*" de una categoría, las "*prestaciones laborales básicas*", o los "*procesos simples de formación*"<sup>180</sup>, pero, a nuestro juicio, ello resulta inevitable.

De este modo, por categorías equivalentes hay que entender aquellas que, aún teniendo encomendadas funciones diferentes, éstas tienen un grado tal de similitud que permiten la adaptación del trabajador de la categoría de origen al desempeño de las funciones propias de la categoría de destino y viceversa con suma facilidad<sup>181</sup>.

Como pusiera de manifiesto LISO, la equivalencia constituye el parámetro de control de

---

<sup>179</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 243 y 246. Tres serían los presupuestos fácticos de su configuración: habrán de ser funciones de análogo contenido técnico; deberán considerarse de igual nivel profesional; y no deberán incrementar la carga general del trabajo. Consecuencia de todo ello es la de presumir una relación de compatibilidad entre los cometidos potencialmente equivalentes, y una presunción de legitimidad en las órdenes dadas por el empresario.

<sup>180</sup>.- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 164.

<sup>181</sup>.- ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 131.

la modificabilidad de la categoría contratada o de aquellas otras que sucesivamente se hayan desarrollado de manera estable. Por tanto, la equivalencia debe ser entendida como un complejo criterio con el que se pretende controlar el fenómeno de la movilidad y no como un simple criterio de extensión y de identificación de la prestación debida<sup>182</sup>.

#### 4.2.2.- Las categorías equivalentes como concepto diferente al de grupo profesional.-

La delimitación conceptual de las categorías profesionales equivalentes impone analizar su posible autonomía frente a otro concepto: el del grupo profesional. Pese a que el grupo profesional y las categorías profesionales equivalentes quedan regulados en los apartados 2º y 3º del artículo 22<sup>183</sup> del ET, también aparecen en los apartados 1º, 2º y 4º del artículo 39 del ET como límites a la movilidad funcional.

La regulación por parte del artículo 39 del ET de las categorías profesionales equivalentes ha llevado a cierto sector doctrinal a identificarlas con el grupo profesional. De este modo el grupo profesional se compondría de categorías profesionales equivalentes<sup>184</sup>. Dos serían los argumentos de apoyo, que, a su vez, pueden ser perfectamente rebatidos:

a) Según el 2º inciso del artículo 39.1 ("*a falta de definición de grupos profesionales, la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes*"), podría interpretarse que el grupo profesional sería una agrupación de categorías equivalentes. De este modo la movilidad funcional ordinaria (regulada en el art. 39.1) podría realizarse dentro del grupo profesional puesto que no se trataría de pasar a una categoría inferior o superior, sino a una equivalente<sup>185</sup>. También por el mismo motivo, si no se han definido los grupos

---

<sup>182</sup>.- LISO, F., *La mobilità del lavoratore in azienda...*, op. cit. pag. 173.

<sup>183</sup>.- La ubicación sistemática de las categorías profesionales equivalentes (art. 22.3) junto con el grupo profesional (art. 22.2) ha llevado a afirmar a cierto sector doctrinal que las mismas se hallarían "dentro del grupo". SENRA BIEDMA, R., "Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial". *Relaciones laborales*, nº 6 1995, pag. 24.

<sup>184</sup>.- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 317, CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación...*, op. cit. pag. 23.

<sup>185</sup>.- Éste ha sido por otra parte el concepto utilizado por algunos Convenios Colectivos Estatales tras la reforma de 1994. Así por ejemplo, el art. 9 del CC de eficacia limitada para 1994-1998 de la Industria Azucarera (BOE nº 16, de 19 de Enero de 1995) señala que "la movilidad funcional de los trabajadores en el seno del grupo profesional podrá producirse siempre que la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias del puesto permita desarrollar las prestaciones laborales básicas del otro puesto, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación...". Otros CC, tras circunscribir la movilidad funcional en el "interior de los grupos profesionales", señalan como límites para la misma, "los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador", aportando con ello un concepto de "idoneidad" semejante a la definición

profesionales, la movilidad funcional ordinaria se practicaría entre categorías equivalentes, al constituir éstas materialmente el grupo profesional.

Sin embargo este argumento debe rechazarse tras efectuar una lectura del 2º párrafo del art 39.2. Según el primer párrafo del artículo 39.2, el cambio a funciones no correspondientes "*a categorías equivalentes*" exigirá la concurrencia de razones técnicas u organizativas. Y según el segundo párrafo del artículo 39.2, en caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. Este segundo párrafo del artículo 39.2 (y a diferencia del art. 39.1) admitiría por tanto, como ha indicado ALARCON, la posibilidad de un cambio a funciones inferiores aún producido dentro del grupo profesional: luego éste no puede estar integrado exclusivamente por categorías equivalentes<sup>186</sup>.

b) El segundo argumento de apoyo a la identificación de las categorías profesionales con el grupo profesional vendría de interpretar que el artículo 39.2 o el artículo 39.4, al utilizar los términos "*al grupo profesional o a categorías equivalentes*", emplearía la partícula "o" en sentido de sinonimia y no de disyuntiva, y por tanto estaría afirmando que el grupo profesional está compuesto exclusivamente de categorías equivalentes<sup>187</sup>.

---

que el ET ofrece de categorías equivalentes: "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...". Art. 23 del X CC para 1995-1996 de la Industria Química, (BOE nº 105, de 3 de mayo de 1995). Art. 16 CC para 1994-1995 de Perfumerías y Afines (BOE nº 191, 11 de Agosto de 1994).

<sup>186</sup>.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional..." op. cit. pag. 142. Esta interpretación de una movilidad descendente en el seno del grupo profesional, tal y como parece desprenderse del 2º párrafo del art. 39.2, ha recibido un tratamiento dispar por parte de la doctrina, y así por ejemplo SALA FRANCO, T., "La movilidad funcional" en AA.VV. *La reforma del Estatuto de los trabajadores*, Monográfico especial de la Revista *Relaciones Laborales*, 1994, pag. 70 señala que dado los términos del art. 39.2 ("movilidad para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes") la norma no contemplaría la movilidad vertical descendente dentro de los límites del grupo profesional o de categorías equivalentes. Ver a su vez CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación...*, op. cit. pag. 25, señalando que la movilidad funcional descendente quedaría sometida a una regulación distinta según se realizara en el ámbito del grupo o de categorías equivalentes (art. 39.1) o fuera de él (art. 39.2).

<sup>187</sup>.- "Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente. Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos". Art. 22 CC 1996-2001 de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. (BOE nº 58, 7 de marzo de 1996). Sin embargo se utiliza un criterio corrector en el art. 20 del propio CC: "Cada trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos...dentro del general cometido propio de su categoría". Cierta doctrina ha llegado a entender que la partícula "o" en este caso tendría el mismo carácter subsidiario que el previsto por el art. 39.1 y por tanto aludiría a la asignación de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional o en su defecto, categoría profesional equivalente. MARTINEZ GARRIDO, L.R.,

Sin embargo este argumento también merece rechazarse porque, como ha indicado ALARCON, "para mantener esa interpretación, es preciso sostener además que las categorías inferiores pertenecen, por definición, a un grupo profesional diferente al de la categoría con la que se comparan: en definitiva, serían los grupos, integrados por categorías equivalentes, los que serían inferiores o superiores entre sí, lo cual no parece que sea lo que el legislador ha pretendido, pues para ello hubiera bastado decir que cabe la movilidad ordinaria dentro del grupo y la extraordinaria fuera de él, sin aludir para nada a las categorías equivalentes"<sup>188</sup>.

De todo lo hasta aquí expuesto se deduce que admitir un concepto de categorías profesionales identificándolo con el de grupo profesional supone a su vez desconocer la opción normativa que habilita también al grupo profesional a quedar constituido por categorías profesionales "*diversas*" y por tanto jerarquizadas (art. 22.2). Parece ser que la intención del legislador ha sido la de admitir grupos profesionales integrados por categorías de diverso nivel, unas equivalentes entre sí, y otras ordenadas jerárquicamente. Concepto clásico por tanto de grupo profesional<sup>189</sup>.

Otros argumentos que nos permitirían alcanzar esta conclusión, y por tanto afirmar que las categorías equivalentes constituyen un concepto no identificable con el de grupo profesional, serían los siguientes:

En primer lugar, la categoría profesional siempre ha venido identificada como una realidad individualizada frente al grupo, y su operatividad siempre ha sido más restringida que la de aquél.

En segundo lugar, si el grupo profesional queda configurado como aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación, ello significa que el trabajador que pertenezca al mismo en principio ostentaría la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de cualquier categoría y, con mayor

---

"La nueva movilidad...", op. cit. pag. 596. En el mismo sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 146: "a falta de regulación convencional sobre el grupo profesional, la ley aboga, abiertamente, por la noción de la equivalencia entre categorías profesionales...La insuficiencia convencional al respecto se salda, pues, con la fijación de una red de seguridad legal que impone unas reglas, sin lugar a dudas, más permisivas que las anteriormente vigentes...En suma...la equivalencia profesional se convierte en un módulo legal válido para hacer más dilatada la posibilidad de un uso más polivalente de la fuerza de trabajo".

<sup>188</sup>. - Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 142.

<sup>189</sup>. - ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 143.

motivo, de una equivalente a la suya. Es decir, identificar al grupo profesional con las categorías equivalentes supone vaciar de contenido el propio concepto de categoría profesional equivalente por los siguientes motivos:

- a) Si el grupo profesional agrupa "*unitariamente*" las aptitudes profesionales, ello significa que esa aptitud debe ser única para todo el grupo y por tanto debiera permitir desarrollar cualquier función dentro del mismo, no siendo exigible, como indica el artículo 22.3 para las categorías equivalentes, que la aptitud fuese la "*necesaria*".
- b) Por otro lado, si el grupo profesional agrupa "*unitariamente*" el contenido general de la prestación, en principio ello significa que la prestación laboral responde también a criterios de unidad, y el trabajador ostentaría la aptitud profesional suficiente para desarrollar cualquier tipo de prestación, y no sólo las "*prestaciones laborales básicas*", como se requiere para las categorías equivalentes.
- c) Por último, si el grupo aglutina "*unitariamente*" las titulaciones, en principio el trabajador no tendría por qué recurrir a procesos simples de formación o adaptación para desarrollar cualquier otra función<sup>190</sup>.

El tema de la titulación en sede de categorías equivalentes ha recibido un tratamiento específico por la doctrina. En este punto debe señalarse que pese a que el artículo 22.3 del ET alude a "*aptitudes necesarias para el desempeño de prestaciones laborales básicas*", ello no debe interpretarse como una concesión a un tipo de movilidad funcional más amplia que la permitida por el grupo profesional (interpretación basada en que mientras que la movilidad en el seno del grupo viene limitada por las "*titulaciones*", la movilidad entre categorías, cuando no fuera el grupo profesional el sistema de clasificación, no quedaría sujeto al límite de las "*titulaciones*").

Como ha indicado MARTINEZ ABASCAL, tal interpretación ha de descartarse porque la posesión de las titulaciones es un límite específico exigido para la movilidad funcional horizontal en el seno de la empresa, sin distinción alguna por tanto en razón de que la movilidad de esa clase se realice en el seno del grupo profesional, entre las categorías

---

<sup>190</sup>. - El límite de la titulación ha recibido un tratamiento común por la doctrina. Así DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica...", op. cit. pag. 198. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 193, entiende a su vez que aunque las categorías pudiesen concebirse como equivalentes en los términos del art. 22, no lo son a efectos de la movilidad funcional, si la titulación requerida es diferente.



profesionales equivalentes, o sobrepasando una u otra<sup>191</sup>.

La conclusión que se extrae de todo lo expuesto es que las categorías profesionales equivalentes no definen al grupo profesional, sino que forman parte de él. Los grupos profesionales se integrarán por categorías de diverso nivel, aunque dentro de un mismo nivel, podrán incluirse no sólo una categoría, sino varias equivalentes entre sí.

#### 4.2.3.- La reciprocidad en el desempeño de categorías equivalentes.-

La definición ofrecida por el ET en referencia a las categorías equivalentes pivota sobre la vertiente subjetiva del trabajador, sobre el concepto de cualificación mencionado en páginas anteriores. Una aptitud profesional respaldada por una titulación permitirá a un trabajador clasificado bajo unos determinados parámetros funcionales, el desempeñar las funciones de otro trabajador cuyas aptitudes profesionales sean más restringidas, y ello será posible incluso sin necesidad de recurrir a procesos de formación.

Se trata de un concepto formulado bajo la vertiente subjetiva del trabajador y de sus cualidades, pero no bajo la vertiente objetiva de las funciones a desempeñar. Ello va a comportar un problema, y es que las categorías profesionales equivalentes aparecen definidas bajo el criterio de la "unidireccionalidad".

Operando con el criterio de la "unidireccionalidad", tal y como aparecen definidas por la norma las categorías equivalentes, la doctrina ha puesto de manifiesto el carácter incompleto de este criterio. Así, por ejemplo, la categoría de jefe de negociado sería equivalente a la de auxiliar administrativo porque el primero podría hacer las funciones del segundo, sin necesidad probablemente de proceso de formación o adaptación. O por ejemplo, y siguiendo la misma lógica, un técnico podría realizar las funciones de un auxiliar administrativo.

---

<sup>191</sup>.- Cfr. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 123 y "La reforma de la movilidad funcional...", op. cit. pag. 349. En el mismo sentido ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 193. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral...", op. cit. pag. 40. DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica...", op. cit. pag. 198, señalando que una titulación actúa en el ámbito de las categorías desde un doble punto de vista: por un lado, capacita genéricamente para las categorías equivalentes en tanto que el trabajador está capacitado para el desarrollo de sus funciones básicas, y por ello el proceso de adaptación es simple; pero, por otro, lado el requisito de la titulación actúa como límite a la equivalencia en tanto que, en principio, titulaciones superiores pueden capacitar para trabajos de titulaciones muy inferiores para las que se tenga la "aptitud profesional" (límite subjetivo) de forma que la titulación le dota a este límite subjetivo de un límite objetivo "a priori".

Bien entendidas, las categorías profesionales deben de llevar en su seno lo que cierto sector doctrinal ha dado en llamar el elemento de la intercambiabilidad o "reciprocidad"<sup>192</sup>, como requisito consustancial a las mismas. De darse tal elemento, no habría especial inconveniente para que la equivalencia se produjera entre categorías de un mismo nivel, en el seno de un mismo grupo profesional.

Por otro lado, el concepto de categoría equivalente formulado por el legislador se expresa a través de un intento de frenar la posible descualificación del trabajador que es destinado a la nueva categoría, y no en base a un modelo de conservación y promoción de las aptitudes ya ostentadas por ese trabajador. Se trata de un modelo que tutela la profesionalidad (mediante cursos de adaptación y siempre que sea necesario), pero que puede no fomentarla.

Una equivalencia bien utilizada no debiera permitir la existencia, ni siquiera subsanable, de una descualificación del trabajador. En este sentido es significativa la elaboración jurisprudencial italiana de la categoría equivalente según la cual se entiende equivalente una categoría cuando su desarrollo permita la utilización y el consecuente perfeccionamiento del bagaje de nociones, habilidades y experiencias adquiridas en las fases precedentes de la relación.

La asimilación de esta línea jurisprudencial italiana<sup>193</sup> a nuestro concepto legal de categorías profesionales equivalentes sería muy conveniente. De este modo, como ya ha señalado cierta doctrina, "el respeto al contenido general del trabajo que se venía realizando (la especialidad profesional habitual del trabajador) se convertirá en un presupuesto

---

<sup>192</sup>. - Como indica SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, op. cit. pag. 167, la reciprocidad debe entenderse implícita en la definición legal, so pena de estar permitiendo una movilidad funcional descendente exagerada, yendo contra el espíritu y finalidad misma de la norma. Además, de ser esto así, habría un injustificado trato de desfavor para el caso de que se hubiera establecido un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales, en cuyo caso tal situación no podría darse. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 141 señala a su vez que, "lo que falta en la definición legal es el elemento de la reciprocidad. Démosle por sobreentendido porque si no, es imposible seguir razonando nada. Serán pues equivalentes las categorías A y B cuando (tras procesos simples...) A puede desempeñar las funciones de B y B las de A". MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 117 y "La reforma de la movilidad funcional...", op. cit. pag. 349, destaca que sin el requisito de la "reciprocidad" el vocablo equivalencia sobrepasaría el contorno de la movilidad horizontal al posibilitar el desempeño de funciones no recíprocas, situadas por tanto en la esfera de la movilidad vertical. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación..." op. cit. pag. 41, indica a su vez que "una interpretación superficial de esta noción estatutaria llevaría a admitir la posibilidad de movilizar a todos los trabajadores de mayor cualificación hacia puestos de mínima especialización, lo cual se antoja poco menos que absurdo".

<sup>193</sup>. - Vid. al respecto el estudio de DI CERBO, V., et alt. en *Commentario allo Statuto dei Lavoratori e alla normativa sui licenziamenti*, Ed. Giuffrè Editore, Milan, 1992, pag. 178 y ss.

condicionante para que la atribución de las funciones de una categoría equivalente no implique un perjuicio a la formación y promoción profesional y, también, en su caso, para que no resulte lesionada la dignidad del trabajador"<sup>194</sup>. El cambio de funciones entre categorías equivalentes ha de respetar el objeto del contrato de trabajo, y ello tanto en su vertiente objetiva como subjetiva.

#### **4.2.4.- El valor objetivo y subjetivo de la categoría equivalente.-**

Cualquier análisis de la categoría equivalente exige contemplar un doble aspecto, subjetivo y objetivo, de la misma. Así lo ha entendido la doctrina científica, señalando que las categorías equivalentes "se componen de dos premisas: una subjetiva o "cualificacional" ("*cuando la aptitud profesional necesaria...*"), y otra objetiva o "calificacional" ("*permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda*")<sup>195</sup>. En otras palabras, "que el cambio funcional entre categorías equivalentes ha de respetar tanto la cualidad objetiva (clase y cantidad de trabajo) como subjetiva (aptitud y cualificación del trabajador) de la realidad que formó parte de la determinación inicial del objeto del contrato"<sup>196</sup>, o lo que es lo mismo, que las categorías equivalentes actúan sobre un doble plano de razonamiento: el primero es de índole objetiva, ("el cual supone una operación inductiva que exige identificar de modo claro y preciso, las tareas propias de cada categoría, distinguiendo entre las básicas o fundamentales y las accesorias o complementarias"), y el otro de índole subjetiva o aptitudinal ("el cual supone delimitar las aptitudes necesarias para llevar a cabo en cada caso, las funciones que constituyen las señas de identidad de cada una de las categorías contrastadas"<sup>197</sup>). Pasemos a analizar cada uno de ellos.

#### **4.2.4.1.- El valor subjetivo. Breve referencia a la profesionalidad y su enriquecimiento a través de los procesos de formación o adaptación.-**

---

<sup>194</sup>.- Cfr. RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa...", op. cit. pag. 711.

<sup>195</sup>.- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., "La nueva regulación de la clasificación...", op. cit. pag. 230, y *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 247. Ambas medidas resumen los dos baremos sobre los que descansa cualquier sistema de clasificación a la hora de valorar las exigencias funcionales y de traducirlas formalmente en una norma profesional.

<sup>196</sup>.- Cfr. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral", op. cit. pag. 41, señalando cómo la idea que responde a estos condicionantes es la de equivalencia profesional como conjunto de conocimientos teóricos y capacidad práctica que permiten al trabajador la realización de tareas de igual valor.

<sup>197</sup>.- Cfr. ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 149.

La vertiente subjetiva con que aparece definida la categoría profesional equivalente ha sido objeto de crítica, no sólo por el ensanchamiento del marco de la equivalencia que la misma configura, sino por la inseguridad jurídica que la definición subjetiva comporta, y ello en la medida en que no va a ser sencillo el mecanismo de determinación que nos permita precisar la concurrencia de la aptitud del trabajador, o la suficiencia del proceso "simple" de formación o adaptación<sup>198</sup>, lo que, sin lugar a dudas, exigirá una ardua tarea jurisprudencial interpretando estos conceptos según cada caso<sup>199</sup>.

Como indicara ESCUDERO, "lo que es simple para un trabajador puede resultar muy complejo para otro y viceversa, por lo que el grado de complejidad de los cometidos que se comparan va a depender, al menos en alguna medida, de la combinación de variables personales y de la propia actividad de que se trate. Así, entre otras circunstancias, la edad, la formación de base, la destreza, la capacidad o la experiencia anterior de los trabajadores pueden propiciar u obstaculizar la realización satisfactoria de nuevas tareas encuadradas en otra categoría y, a la postre pueden condicionar el alcance de la equivalencia funcional"<sup>200</sup>.

Desde el punto de vista subjetivo, el ámbito de la equivalencia exige una idoneidad física y psíquica, una aptitud técnico-profesional en la prestación de la nueva categoría que respete la profesionalidad del trabajador<sup>201</sup>. Dos serán los elementos objeto de estudio: la aptitud profesional necesaria, y los procesos simples de formación o adaptación.

Por lo que se refiere a una aptitud "necesaria", lo será aquella que permita el desempeño de las funciones propias de una categoría y las básicas de otra categoría. Por tanto, no toda aptitud profesional que permita el desarrollo de las funciones propias de una categoría profesional podrá ser calificada de "necesaria" para el desempeño de una categoría equivalente.

---

<sup>198</sup>.- SENRA BIEDMA, R., "Promoción profesional, movilidad funcional...", op. cit. pag. 24.

<sup>199</sup>.- RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa...", op. cit. pag. 711, para quien la laxitud del concepto legal de categorías equivalentes puede dar lugar posiblemente a frecuentes reclamaciones judiciales, y para cuya resolución serán de utilidad los estándares decisorios utilizados por la jurisprudencia recaída sobre la movilidad entre categorías que tengan entre sí funciones que se puedan considerar equivalentes.

<sup>200</sup>.- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 150.

<sup>201</sup>.- La necesaria consideración a la dignidad y a la posición profesional del trabajador, son criterios apuntados como límites intrínsecos a la equivalencia. SCOGNAMIGLIO, R., en AA.VV. *Mansioni e qualifche dei lavoratori. Evoluzione e crisi dei criteri tradizionali*. Ed. Giuffrè Editore. Milan, 1974, pag. 174.

El desarrollo de la nueva categoría debe permitir el mantenimiento e incluso el enriquecimiento de la específica profesionalidad del trabajador. Es lo que la doctrina italiana ha dado en llamar la preservación del patrimonio profesional precedentemente adquirido. En principio cabría entender que no sería admisible el destino a una categoría que constriñera al trabajador a volver a comenzar de cero<sup>202</sup>.

En este punto, la profesionalidad del trabajador pasa a configurarse como un criterio de necesaria atención y salvaguarda: será la nota dominante de cualquier discurso valorativo, con una incidencia básica a la hora de resolver la licitud de cualquier tipo de equivalencia<sup>203</sup>. Allí donde la nueva categoría exija en su desenvolvimiento una profesionalidad del mismo tipo a la que era requerida por la categoría anterior, cabrá entender que la equivalencia queda plenamente justificada.

Como indica GALANTINO<sup>204</sup>, la profesionalidad del trabajador en este caso no se identifica con un determinado y específico perfil, sino que se configura como un conjunto de conocimientos teórico-prácticos en orden al ciclo productivo que le permiten desarrollar una serie dinámica de funciones variables, caracterizadas por un cierto grado de complejidad. Concepto dinámico, por tanto, de profesionalidad.

Sin embargo, el valor subjetivo de la equivalencia entre categorías profesionales debe ser examinado con cautela. No cualquier enriquecimiento subjetivo puede amparar un empobrecimiento objetivo. Es decir, no pueden entenderse equivalentes categorías funcionalmente diferentes entre sí, por más que estén relacionadas por una lógica de crecimiento profesional del trabajador.

Nuestro artículo 22.3 del ET permite entender que el trabajador sujeto a un cambio entre categorías equivalentes debe mantener la profesionalidad que ostentaba anteriormente, pero

---

<sup>202</sup>.- PERA, G., *Diritto del lavoro*. Ed. Giuffrè Editore, Milan, 1990, pag. 169 a 181. y del mismo autor *Diritto del lavoro*, Ed. Cedam, Padova 1991, pag. 404 y ss. Para PISANI, C., "Rapporto di lavoro e nuove tecnologie...", op. cit. pag. 293 a 340, es necesario que el cambio no sea desventajoso para el trabajador en orden a aspectos de control, autonomía y discrecionalidad, prestigio, posible desarrollo de su carrera, enriquecimiento profesional, riesgos y agravios físicos, etc.

<sup>203</sup>.- GHERA, E., en AA.VV. *Mansioni e qualifiche dei lavoratori: Evoluzione e crisi dei criteri tradizionali*, op. cit. pag. 143 y ss., define la profesionalidad en materia de categoría equivalentes como aquella posición que el trabajador ocupa en la organización del trabajo en la cual está inserto. Para este autor capacidad profesional y organización del trabajo son las dos caras de la misma moneda, en la medida que son dos factores que actúan conjuntamente en la equivalencia profesional.

<sup>204</sup>.- Cfr. GALANTINO, L., *Diritto del lavoro*, 3ª Ed. Giappichelli, Turín, 1992, pag. 241 a 260.

puede a su vez verla incrementada tras la realización de un proceso de formación. En este sentido, el proceso de formación previsto por la norma debe ser interpretado no solamente como una compensación por la profesionalidad perdida, sino también como un apremio para la nueva profesionalidad exigida. Desde este punto de vista, el proceso formativo tutelaría la profesionalidad del trabajador, actuaría como condicionante en el ejercicio de la movilidad funcional horizontal, y entraría a su vez en íntima conexión con lo previsto por el artículo 39.3 del ET que impide invocar las causas objetivas de falta de adaptación o ineptitud del trabajador tras el ejercicio de la movilidad funcional<sup>205</sup>.

El período formativo sirve de garantía al trabajador en un doble sentido<sup>206</sup>: en primer lugar, impide el abuso de los cambios por parte del empresario, el cual puede no tener ningún interés en destinar al trabajador a tareas excesivamente diversas y que comporten, a su vez, largos períodos formativos; en segundo lugar, el recurso excesivo a dichos períodos de adaptación profesional pueden servir de barrera a la interpretación de la equivalencia como concepto excesivamente amplio del área profesional debida por el trabajador. De este manera, la mención legal a procesos "*simples*" impediría la ruptura de la relación de equivalencia entre las funciones inherentes a una categoría y las de otra distinta, o lo que es lo mismo, el término "*simples*" (por referencia a los procesos formativos) "sería deliberado, y expulsa de su radio de acción a los supuestos que requieran una recualificación subjetiva del trabajador que desborde el mero ajuste o puesta a punto de su capacidad profesional...evitándose que bajo la cobertura de la movilidad funcional, el empresario pueda exigir al trabajador un cambio de cierta envergadura en su perfil profesional y, en el caso extremo, su reconversión profesional"<sup>207</sup>.

Sin embargo, también es cierto que, desde otro punto de vista, el período formativo protege el interés empresarial impidiendo desajustes formativos que, sin ser excesivamente

---

<sup>205</sup>.- MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 124, u del mismo autor "La reforma de la movilidad....", op. cit. pag. 349. A su vez ALEMÁN PAEZ, F., "La nueva regulación...", op. cit. pag. 232, y *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 249, señala que, de este modo, la realización de "procesos simples de adaptación" obedecería a la consideración de la equivalencia como límite a la movilidad funcional en el art. 39 del ET, introduciéndose esta garantía para evitar el empleo indiscriminado de esta figura saltándose las demarcaciones profesionales sin solución de continuidad y abriendo así una fácil antesala para la extinción del contrato por circunstancias objetivas (art. 52 ET).

<sup>206</sup>.- PISANI, C., "Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni", op. cit. pag. 293 a 340.

<sup>207</sup>.- Cfr. ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 150: "la indicación legal ha de ser ponderada en sus propios términos y, por ello, no puede forzarse para incluir supuestos que superen la mera reacomodación de sus competencias profesionales".

graves, pueden dificultar y obstaculizar la utilización de la fuerza de trabajo<sup>208</sup>. De hecho, de defenderse que la movilidad entre categorías equivalentes solo sería viable si las capacidades profesionales exigibles al trabajador fuesen idénticas en cada categoría, podría llegar a ser contraproducente para el propio trabajador puesto que petrificaría las aptitudes de aquél y haría inviable unas prestaciones que requerirían simplemente una mínima adaptación<sup>209</sup>.

En cualquier caso, los procesos formativos no pueden ir dirigidos a suplir la falta de aptitud del trabajador cuando la categoría de destino no sea definida como equivalente. Además, y como ya dijimos, el que el legislador aluda a la simplicidad de los procesos presupone la existencia de una facilidad de adaptación a las nuevas funciones que sólo se justifica dada la proximidad de contenido con respecto de las anteriores tareas<sup>210</sup>.

Dichos procesos de formación recuerdan a los cursos de reconversión o de perfeccionamiento profesional que capacitan al trabajador para la adaptación profesional requerida ante modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, y que son objeto de regulación en el art. 52. b) del ET. Los cursos aludidos en este precepto encuentran su fundamento en la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, y se establece normativamente la suspensión del contrato por el tiempo necesario y hasta un máximo de 3 meses, quedando exonerado el trabajador de cumplir con las tareas propias de su puesto de trabajo habitual, y surgiendo correlativamente la obligación de asistir a las sesiones del nuevo curso.

Por el contrario, los procesos de formación del artículo 22.3 del ET encuentran su fundamento en la movilidad funcional del trabajador. No se fijan plazos de duración para los mismos, ni se alude a la posibilidad de suspensión del contrato, sin que además, se responsabilice a ningún organismo oficial o al empresario como posibles ofertantes de ellos (de hecho el recurso a los mismos se hará "*si ello es necesario*"). Este hecho es el que ha llevado a cierto sector doctrinal a entender que no sería posible la aplicación analógica de los procesos fijados en el artículo 52.b) del ET, dependiendo su alcance de la previsión que

---

<sup>208</sup>. - ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 150. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 124, "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 349.

<sup>209</sup>. - ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 150.

<sup>210</sup>. - ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 193.

hiciesen los convenios colectivos al respecto<sup>211</sup>.

Sin embargo, en la medida en que el artículo 39.3 del ET establece una garantía frente al despido en los supuestos de movilidad funcional (señala el precepto "*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*"), nada impediría, por mandato del artículo 39, que ante la ineptitud del trabajador jugara analógicamente el régimen del artículo 52 b) del ET (es decir, la razonabilidad del cambio, el período de adaptación de dos meses, y el curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional en su caso) en los supuestos de asignación de un trabajador a una categoría equivalente.

En este orden de cosas, un sector de la doctrina científica<sup>212</sup> se ha encargado de perfilar la configuración jurídico-positiva de estos "*procesos simples de formación o adaptación*" previos al ejercicio de la movilidad entre categorías profesionales equivalentes, señalando entre otras, las cinco reglas siguientes:

a) En primer lugar, la realización de los procesos formativos ha de ser previa (éste es el término utilizado por el legislador) al desempeño de las nuevas funciones equivalentes, aunque nada obstaría a su realización posterior en caso de que la formación inicial fuese insuficiente y existiesen carencias de cualificación.

b) En segundo lugar, y a falta de mención expresa por el legislador, la formación puede ser teórica o práctica, a la vez que puede hacerse efectiva en el seno de la empresa o a través de otra institución externa a ella. Se parte además de la idea de que la formación se produce mediante la práctica sobre el nuevo puesto de trabajo.

c) En tercer lugar, se entiende que la duración de tales procesos formativos ha de ir destinada a adquirir las aptitudes necesarias para el desempeño de las nuevas funciones, y,

---

<sup>211</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 250, y en "La nueva regulación...", op. cit. pag. 232, indica así que "el contenido de dicha obligación es manifiestamente abierto, pudiendo abarcar tanto un simple adiestramiento *on the job training* (proceso simple de adaptación) como un cursillo formativo de mayor evergadura (proceso de adaptación). Es, evidentemente, una previsión que delega en la autonomía colectiva la labor de dotarla de significado, pero que puede vaciarse por depender su alcance del juicio que le merezca al empleador y por el propio tenor posibilista y exclusivo de la norma ("si ello es necesario")".

<sup>212</sup>.- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 151.



dado el carácter "simple" de los mismos, se presume que no se prolongarán excesivamente en el tiempo. En cualquier caso, parece ser que las acciones formativas se realizarán durante la jornada laboral, salvo pacto en contra, aunque, eso sí, corriendo el coste de la formación a cargo del empresario, al emanar de él la decisión de la movilidad.

d) En cuarto lugar, y siempre que concurren los requisitos arriba señalados, el trabajador tiene la obligación de desarrollar, con diligencia, estos procesos formativos, al moverse la decisión empresarial sobre la prestación debida, objeto del contrato de trabajo. En caso contrario, el trabajador podría ser sancionado por incumplimiento contractual.

e) Y en quinto y último lugar, el empresario no podrá pretender durante el período formativo del trabajador movilizado que éste ostente un nivel normal de rendimiento. No debemos olvidar en este punto cómo el artículo 39.3 del ET impide al empresario el invocar como causa de despido la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación del trabajador en los casos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### **4.2.4.2.- El valor objetivo.- El sistema de clasificación profesional como marco no decisivo de la equivalencia entre categorías profesionales.-**

Desde el punto de vista objetivo, el criterio de la equivalencia impone que el parámetro para la valoración del cambio de categoría no sólo se circunscriba al ámbito de la clasificación profesional, es decir que la nueva categoría se inserte en el mismo grupo profesional, y en el mismo nivel que la categoría precedente, sino que el perfil subjetivo de la aptitud profesional permita al trabajador desarrollar las funciones con plena idoneidad<sup>213</sup>. Este debiera ser el marco adecuado de actuación:

Desde el punto de vista objetivo y funcional dos serían los elementos objeto de estudio: las funciones propias de la categoría de origen, y las prestaciones laborales básicas de la categoría de destino.

---

<sup>213</sup>.- GHERA, G., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 145 a 189. NICOLINI, G., *Diritto del lavoro*. Ed. Giuffrè Editore. 1992, pag. 253 a 291. Desde un punto de vista objetivo, la equivalencia debe ser valorada en relación a la lógica organización productiva, de modo que pueden entenderse como equivalentes aquellas categorías que, aunque previstas en fases y en tiempos diferentes, por su naturaleza e importancia, desempeñan una función sustancialmente análoga. LUCA TAMAJO, en "Modificazioni del sistema di organizzazione del lavoro, en AA.VV. *Inquadramento unico e professionalità, Problemi organizzativi e quadro legale. Atti del Convegno su "Il problemi giuridici dell'inquadramento unico"*, Ed. Celuc, Bari, 1972, pag. 110

Cabría entender que funciones "*propias*" son aquellas funciones que aparecen definidas como tales en el convenio colectivo a la hora de regular la categoría profesional. Aunque tampoco resultará desacertado calificar como "*propias*" aquellas funciones que constituyan el trabajo convenido al que alude el artículo 20.1 del ET, o la prestación laboral objeto del contrato del artículo 22.5<sup>214</sup> (siempre, claro está, que no se pacte "*ab initio*" el desempeño de funciones intercategoriales).

Acerca de lo que debe entenderse por prestaciones laborales "*básicas*", la indeterminación del concepto ha suscitado diversas opiniones. Para cierto sector de la doctrina científica, la diferenciación entre lo básico y lo accesorio no va a ser nada fácil en la práctica, aunque tal dualidad recuerda a las utilizadas por el actual artículo 137 del TRLGSS a la hora de definir la incapacidad permanente parcial y la total, pues ambas acuden al criterio de las tareas "*fundamentales*" de la profesión habitual para determinar si se está o no ante uno u otro grado de invalidez. De este modo, los criterios jurisprudenciales utilizados para la configuración de tales supuestos podrían servir como guía en la interpretación y aplicación de los nuevos parámetros legales<sup>215</sup>. Lo determinante será comprobar la capacidad para desempeñar las tareas fundamentales de la profesión habitual.

Otro sector doctrinal ha remitido la determinación de las prestaciones laborales básicas a su necesaria concreción mediante la negociación colectiva, al ser competencia de ella el establecimiento del sistema clasificatorio<sup>216</sup>.

Para algún autor, prestaciones básicas serán las comunes a la categoría de origen y de destino y que exigen una comparación que sólo puede realizarse caso por caso, en la que podrá valorarse lo que es básico y lo que es accesorio o secundario en el contenido de la

---

<sup>214</sup>.- La referencia en sede contractual es defendida por ALEMAN PAEZ, F., "La nueva regulación...", op. cit. pag. 231, y *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 241, para quien dogmáticamente "las funciones equivalentes son "posibilidades de prestación" que están "in obligatione" dentro del cometido laboral contratado, siendo factible su asignación por la afinidad técnica existente entre las labores "a quo" y "ad quem" por razones de oportunidad y por el deber de buena fe caracterizador de la relación laboral". En el mismo sentido PALOMEQUE LOPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 725, para quienes "las categorías serán equivalentes para un concreto trabajador si se corresponden con su contratada y específica competencia técnico-profesional, aunque las funciones que vaya a ejercer en razón a la movilidad no sean iguales a las anteriores".

<sup>215</sup>.- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 149. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación...", op. cit. pag. 42.

<sup>216</sup>.- MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 122 y "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 349. RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional...", op. cit. pag. 711. GARCIA FERNANDEZ, M., "Movilidad funcional", op. cit. pag. 222.

prestación<sup>217</sup>. Se concluye por tanto con que habrá que confrontar, objetivamente, el contenido de las prestaciones básicas de las dos categorías profesionales con el fin de determinar si las aptitudes requeridas para una y otra "guardan una relación de correspondencia sustancial entre sí"<sup>218</sup>.

A mi entender, las prestaciones laborales "*básicas*" de la categoría de destino deben ser interpretadas en un sentido más restrictivo que lo que son las funciones "*propias*" de la categoría de origen. Básicas serían las funciones cuyo desempeño sería condición necesaria, pero no suficiente, para entender que se están desarrollando tareas propias de una categoría profesional. Se trataría de aquellas funciones que el trabajador puede realizar sin esperar de él un grado de adaptación o de formación exigible al que podría ostentar cualquier trabajador de esa categoría profesional. Serían las funciones que el trabajador desarrollaría durante un período temporal de adaptación profesional.

Cierta doctrina española ha cuestionado si es necesaria la defensa de un concepto sustantivo de las categorías profesionales equivalentes, o si por el contrario se debe acudir a un concepto formal tal y como las mismas aparecen agrupadas en el convenio colectivo. Es decir, se trata de determinar qué solución aplicar en el caso de encontrarnos con categorías que no son equivalentes entre sí aunque pertenezcan al mismo grupo, o en el caso de encontrarnos con categorías que son equivalentes entre sí, aunque aparecen adscritas a grupos profesionales distintos<sup>219</sup>.

Esta misma cuestión ya fue planteada por la doctrina italiana la cual puso de manifiesto cómo habría ocasiones en que sería necesario prescindir del sistema de clasificación profesional convencionalmente pactado. Es decir, casi nunca será garantía de equivalencia

---

<sup>217</sup>.- MARTIN VALVERDE, A., et alt. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 538. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación...", op. cit. pag. 42, señalando así que el trabajador deberá realizar las prestaciones laborales básicas del segundo puesto y no sólo sus tareas accesorias o complementarias.

<sup>218</sup>.- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 149.

<sup>219</sup>.- DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral...", op. cit. pag. 42, entiende que para el primero de los supuestos, se debiera inaplicar el concepto de grupo profesional incluido en el Convenio Colectivo, y para el segundo de los supuestos la respuesta habría de pasar por permitir el cambio siempre que exista igual valor entre las prestaciones; pero acaba señalando este autor para este segundo caso que "sin embargo ello supondría desoir una mención expresa de la norma en sentido opuesto, pues es clara su dicción cuando afirma que "la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional...sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas...(art. 39.2)" por lo que quebraría en este caso la que entendemos voluntad decidida del legislador de potenciar esta facultad empresarial".

entre categorías el hecho de que las mismas se encuentren agrupadas en el mismo grupo profesional previsto en el convenio colectivo. Por ello, la mayoría de los autores italianos afirmaron que lo importante sería que la categoría de origen y categoría de destino ostentasen el mismo contenido profesional específico en el mismo ámbito de trabajo, con independencia de si el sistema de clasificación no lo estipula así<sup>220</sup>.

Como ha señalado LISO, la pertenencia al mismo nivel en la escala clasificatoria (y por tanto a esa misma área salarial) no es de por sí suficiente para integrar de manera completa el concepto de equivalencia. Y ello porque los niveles de las escalas clasificatorias convencionales desarrollan una función esencialmente retributiva, y si pueden ser idóneos para constituir la expresión de una jerarquía de valores profesionales en cambio no pueden servir para representar áreas homogéneas desde el punto de vista del contenido de la prestación laboral y de la específica profesionalidad necesaria para su desarrollo<sup>221</sup>.

En otro orden de cosas, nuestro legislador no exige de forma inmediata, como así lo prevé el artículo 13 del Statuto dei Lavoratori italiano, que la categoría de origen haya sido efectivamente desarrollada por el trabajador. Al respecto tres son las valoraciones que merecen especial interés:

La primera de ellas, y en aplicación del principio de adecuación función-categoría, permite entender que si el trabajador ha sido incorrectamente clasificado en una categoría de origen, y sin embargo pasa desde el inicio de la relación a desarrollar efectivamente funciones de una categoría equivalente, no se habrá producido en propiedad un ejercicio de la movilidad

---

<sup>220</sup>.- Se trata ésta de una conclusión a la que ha llegado la doctrina italiana: GHIDINI, M., *Diritto del lavoro*, Ed. Cedam, Padova, 1985, pag. 200 a 210. GALANTINO, L., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 241 a 260. Es significativa la opinión de GIUGNI, G., en AA.VV. *Mansioni e qualifiche dei lavoratori: Evoluzione e crisi dei criteri tradizionali*, op. cit. pag. 152 a 163. Según él, el nivel de clasificación es un nivel que sirve sólo para identificar el tratamiento económico y normativo del trabajador, pero nunca podremos pensar que un trabajador que ha sido contratado para desarrollar la actividad de un oficio, puede y debe desarrollar una actividad diversa, solo por el hecho de que esa segunda actividad haya sido comprendida junto con la primera en el ámbito de clasificación profesional. En nuestro ordenamiento jurídico PALOMEQUE LOPEZ, M.C., y ALVAREZ DE LA ROSA, M., en *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 836, han entendido que los límites de las categorías equivalentes "deben explicarse en razón a actividades realmente realizadas, y no desde una perspectiva formal o nominal". ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento...* op. cit. pag. 249, señala que el juicio comparativo entre las funciones equivalentes debe hacerse desde un punto de vista subjetivo y profesional, mediante tres labores: una técnica, cual es representar idealmente los perfiles profesionales; otra relacional, comparar la naturaleza de los cometidos; y otra ponderativa, reenviar las aptitudes profesionales al tipo de cualificación. Para GARCIA FERNANDEZ, M., "Movilidad funcional" op. cit. pag. 222, la heterogeneidad de las funciones no es óbice para la equivalencia, al establecerse "procesos de formación o adaptación" aunque sean "simples".

<sup>221</sup>.- Cfr. LISO, F., *La mobilità del lavoratore...*, op. cit. pag. 179.

funcional, sino una incorrecta clasificación profesional que deberá subsanarse, por aplicación del artículo 9.1. del ET, mediante la asignación de la categoría efectivamente desempeñada, pese a ser equivalente. Esta situación responderá a una causa diferente cuando lo que se haya pactado "ab initio" sea el desempeño de funciones intercategoriales y equivalentes, pero derivadas de un pacto de polivalencia. En este caso no cabrá hablar de categorías equivalentes en sentido propio.

La segunda de ellas es que, en defecto de previsión normativa, también parece ser irrelevante el título o modo de adquisición de la categoría profesional de origen. De tal forma que la categoría de origen podrá ser tanto la inicialmente contratada, como la adquirida con posterioridad (sea equivalente o no) a través de los correspondientes mecanismos puestos a disposición del empresario, ya sea mediante el poder de dirección, "ius variandi", novación contractual, o modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Debemos observar en este punto que el juego de la equivalencia puede quedar circunscrito a dos o mas categorías profesionales. El artículo 22.3 del ET exige que una categoría sea equivalente de "otra", aunque no habría inconveniente para entender que la equivalencia se predique respecto de "otras". Parece ser que la redacción en singular del artículo 22.3 del ET permite el que se pase de una categoría a otra, aunque dicho paso puede en principio hacerse a varias categorías. Así por ejemplo desde la categoría A se puede encomendar al trabajador la realización de funciones propias de la categoría B, C, o D y de todas aquellas otras que sean equivalentes a A.

Ello genera a su vez, la tercera de las valoraciones, y es la de determinar cual será en una cadena sucesiva de desempeño funcional de categorías equivalentes, la que habrá de servir como punto de referencia a la hora de fijar los criterios de homogeneidad. En este sentido, la norma hace bascular la equivalencia sobre la "primera" de las categorías, la cual debe ser entendida no como la efectivamente contratada sino como la efectivamente desempeñada, que es el verbo utilizado por la norma. Sin embargo, si la efectivamente desempeñada ha sido la inicialmente contratada, el parámetro de tutela pasará a fundamentarse sobre un principio de contractualidad, de modo que el empresario, al margen de que el sistema de clasificación profesional lo permita, no podrá requerir al trabajador el desarrollo de una prestación que, por su diversidad respecto de la debida, vulnere los límites de la obligación de trabajar. No debemos olvidar que la equivalencia puede actuar como medida de control de la

modificabilidad de la categoría profesional inicialmente contratada<sup>222</sup>.

En cualquier caso, cabe entender que la categoría de destino debe ser una categoría con una descripción funcional plena de contenidos, no meramente accesoria o instrumentalmente dependiente de una categoría profesional principal y precedente<sup>223</sup>. Se alcanza esta conclusión en la medida en que para el reconocimiento de cualquier categoría se exige la realización de las tareas o cometidos esenciales propios de la misma, siendo éste el caso de la categoría de destino. El trabajador pasará a ser clasificado conforme a esta última, y le serán exigibles todas las funciones correspondientes a la misma.

#### 4.2.5.- Límites al desempeño de categorías equivalentes.-

En la medida que el desempeño de funciones correspondientes a categorías profesionales equivalentes entre sí supone a su vez el ejercicio de una movilidad funcional, le son aplicables todos los límites previstos por el artículo 39 del ET. Del tenor del mismo parece deducirse que el cambio del trabajador a categorías equivalentes constituye una expresión de la movilidad funcional ordinaria, (como consecuencia del poder de dirección empresarial), y así se desprende de los arts. 39.1 y 39.2 "sensu contrario". Por tanto, son límites a respetar: las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la garantía frente al despido, la dignidad y la formación y promoción profesional del trabajador<sup>224</sup>. Exigir límites adicionales tales como los requeridos a la movilidad funcional extraordinaria (razones técnicas u organizativas, tiempo imprescindible, necesidades perentorias o imprevisibles) sería exceder de las exigencias requeridas por la norma.

La movilidad funcional ordinaria (como consecuencia del ejercicio del poder de dirección), y a diferencia de la movilidad funcional extraordinaria (como consecuencia del "ius variandi"), no se haya sujeta a ningún tipo de limitación temporal, de ahí que el cambio a categorías equivalentes pueda desarrollarse tanto con carácter temporal como con carácter definitivo.

---

<sup>222</sup>.- NICOLINI, G., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 253 a 291. SCOGNAMIGLIO, R., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 202 a 229. Entiende además este autor que el trabajador asignado ilegítimamente a categoría no equivalente, puede solicitar al juez la condena al empresario a asignarlo a una categoría equivalente pero no reintegrarlo a aquella que fue precedente.

<sup>223</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 243.

<sup>224</sup>.- ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Movilidad funcional y formación de los trabajadores", op. cit. pag. 152.

El carácter definitivo o temporal del cambio en los supuestos de desempeño de categorías equivalentes llevó a LISO a señalar que podía influir respectivamente en un sentido restrictivo o bien extensivo del área correspondiente a las categorías equivalentes. Para este autor, mientras que los cambios definitivos a categorías equivalentes exigen que el ámbito de variabilidad sea más restringido, de modo que los cambios definitivos debieran de ser poco significativos y por tanto no incidir sobre la posición del trabajador, por el contrario los cambios temporales a categorías equivalentes admitirían un ámbito más amplio de variabilidad<sup>225</sup>. Todo ello se justificaría en la medida que el aspecto más importantemente afectado por el cambio (la profesionalidad del trabajador) puede resentirse más en un cambio definitivo que en uno temporal.

No habría especial obstáculo en importar esta elaboración a nuestro concepto de categoría equivalente, habida cuenta de que el cambio unilateral entre categorías equivalentes puede realizarse bien con carácter definitivo, bien con carácter temporal.

Queda por verificar sin embargo la cuestión relativa al alcance de la retribución a percibir por el desempeño de una categoría equivalente a otra precedente. En este punto, el artículo 39.3 del ET establece que la movilidad funcional se efectuará "*teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice (el trabajador), salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen*".

Afirmar que el trabajador mantiene íntegra su retribución de origen, o que por el contrario la misma pueda verse alterada, parte de una premisa básica que consiste en determinar si dos categorías equivalentes pueden ser retribuidas de modo diferente o no. Nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de otros<sup>226</sup>, carece de una cláusula que exprese de forma específica el mantenimiento de la retribución en caso de desempeño de categorías equivalentes y que, por lo tanto, permita entender que categorías equivalentes entre sí puedan estar retribuidas de modo y en cuantía diferente.

---

<sup>225</sup>.- LISO, F., *La mobilità del lavoratore...*, op. cit. pag. 177.

<sup>226</sup>.- Tal es el caso del art. 13 del Statuto dei lavoratori italiano. Sobre el tratamiento dado al mantenimiento de la retribución es abundante la doctrina que se ha pronunciado sobre el tema: GUERA, E., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 145 a 189. PERA, G., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 169 a 181. GALANTINO, L., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 241 a 260. NICOLINI, G., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 253 a 291. PISANI, C., "Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni", op. cit. pag. 293 a 340.

El concepto que el artículo 22.3 del ET ofrece de las categorías equivalentes bascula sobre la vertiente subjetiva y no objetiva de las mismas. Sin embargo, el que la aptitud para el desempeño de las nuevas funciones exija en ocasiones el recurso a procesos de formación permite concluir que las funciones, pese a integrarse en una misma área profesional, pueden ser en algunos aspectos diferentes entre sí, lo que puede acarrear a su vez que también la retribución sea diferente.

Por todo ello, hay algo que debe quedar claro, y es que en el seno de las categorías equivalentes pueden existir algunas que requieran del trabajador una mayor o menor cualificación, pero eso no debe llevarnos a concluir que la equivalencia entre categorías permite ordenar jerárquicamente a las mismas. Entre ellas rige un principio de horizontalidad, no de verticalidad<sup>227</sup>.

Se entiende que una categoría no será equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera no permita ni siquiera con procesos simples de formación desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda y viceversa. En este caso para que el trabajador pueda ser cambiado de categoría, habrá que acudir al "ius variandi" empresarial. En este sentido es necesario entender que la equivalencia profesional no tiene por qué identificarse con la equivalencia retributiva, aunque ello debiera ser lo aconsejable.

En cualquier caso, a falta de previsión normativa pueden admitirse dos interpretaciones:

a) O bien que el trabajador destinado a una categoría equivalente, pero remunerada de forma distinta, mantiene su retribución de origen. Ello sería posible en la medida que las funciones son próximas entre sí y para que no se considere alterado el objeto del contrato. Admitir una interpretación contraria supondría contradecir la previsión de mantenimiento de la retribución que con carácter general permite la norma en los casos de que el cambio de funciones sí altere el objeto del contrato<sup>228</sup>.

---

<sup>227</sup> - ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 193, entiende que la equivalencia solo puede pretenderse en la medida en que las nuevas tareas no sean propias de una categoría que, aun siendo próxima en los términos estrictos de la aptitud profesional, integre el contenido de una superior o inferior. La equivalencia entre categorías presupone por tanto una similitud de nivel profesional. En el sentido opuesto de interpretar que en un conjunto de categorías equivalentes pueden haber categorías de distinto rango o nivel a las que por lo tanto correspondieran funciones superiores e inferiores: CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones de trabajo*, op. cit. pag. 24.

<sup>228</sup> - A esta conclusión llega ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 197.



b) O bien que el trabajador, en la medida que no es destinado a realizar funciones inferiores, sólo "tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice".

Insertado el desempeño de categorías equivalentes en el ejercicio de la movilidad funcional ordinaria, parece ser esta segunda opción la más adecuada.

La jurisprudencia anterior a la reforma de 1994 había consolidado un cuerpo de sentencias según las cuales, en los supuestos de movilidad funcional ordinaria (antiguo art. 39) como el que aquí nos ocupa, se entendía consolidable el salario base y los complementos personales, en tanto que, por previsión del derogado R.D. 2380/73 sobre ordenación del salario, no eran consolidables los complementos por puesto de trabajo. Respecto a los complementos por calidad y cantidad la jurisprudencia se había mostrado dubitativa.

Hoy por hoy el tema reviste una manifiesta complejidad por la actual estructura salarial propuesta en el artículo 26.3 del ET, que remite al convenio colectivo, o subsidiariamente al contrato de trabajo, fijar el carácter consolidable o no de ciertos complementos salariales, a la vez que establece una presunción de no consolidabilidad, para determinados complementos<sup>229</sup>.

En línea de principio, y pese a la amplia gama de problemas que el juego de los artículos 26 y 39 puede dar lugar, cabe entender que en los supuestos de movilidad extraordinaria ("ius variandi") descendente, el trabajador mantendrá su retribución de origen íntegra, pese a que el convenio colectivo haya declarado no consolidables ciertos complementos salariales<sup>230</sup>. Y en los supuestos de movilidad funcional ordinaria, como es el caso de la

---

<sup>229</sup>.- Para DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica...", op. cit. pag. 200, cabría entender por el juego del art. 26.3 del ET que los complementos de cantidad o calidad de trabajo, frente a la tendencia jurisprudencial anterior, serían plenamente consolidables. Ello es así porque dicho art. alude a los "complementos de trabajo realizado", como concepto genérico a los que la negociación colectiva puede declarar consolidables o no, en tanto que "los complementos de puestos de trabajo" vendría a ser un concepto específico al que afectaría la presunción de no consolidabilidad en defecto de acuerdo. Para dicho autor los complementos por calidad y cantidad se adecuarían mejor al primero de los conceptos citados y por tanto se podrían entender consolidables.

<sup>230</sup>.- Esta parece ser la conclusión a la que llega CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación...*, op. cit. pag. 35. Según este autor, el que el art. 39.3 exija el mantenimiento de la retribución de origen en el supuesto de encomienda de funciones inferiores, supone el establecimiento de una excepción, no sólo a la regla general del propio art. 39.3 (el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de origen), sino también a la regla del art. 26.3 (que remite a la negociación colectiva el carácter consolidable o no de ciertos complementos). Mientras la primera regla del art. 39.3 y el art. 26.3 se refieren a supuestos de movilidad funcional ordinaria, la segunda regla del art 39.3 se refiere a la movilidad

producida entre categorías equivalentes, el trabajador pasará a ser retribuido según las nuevas funciones, aunque, de ser la nueva retribución inferior, nada impediría que el trabajador mantuviese su retribución de origen si así se preve por convenio colectivo, o si ésta es mantenida como condición más beneficiosa. Pero, si no es así, por aplicación de la doctrina jurisprudencial precedente a la reforma del 94, y que más adelante se analizará, en los casos de movilidad funcional ordinaria, y por tanto en los casos de cambios funcionales a categorías equivalentes, el trabajador pasará a ser retribuido según las nuevas funciones.

Ahora bien, dada la relación de homogeneidad y de horizontalidad entre las categorías equivalentes, será impensable que, como consecuencia del cambio, el trabajador pudiera verse afectado no sólo en ciertos complementos salariales, sino en su propio salario base<sup>231</sup>. Admitir un supuesto de este tipo supondría desconocer el genérico límite de la dignidad profesional del trabajador.

---

funcional extraordinaria y mantiene un mandato taxativo e inequívoco.

<sup>231</sup>.-Para SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, op. cit. pag. 169, son los complementos salariales de puesto de trabajo y los de cantidad o calidad, los que podrían perderse como consecuencia del cambio, salvo que por CC o contrato individual se dispusiera otra cosa. Ésta que parece ser la línea interpretativa general, admite las apreciaciones que al respecto realizó DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional...", op. cit. pag. 200 y ss. Sin embargo, para CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 247, es perfectamente posible, a resulta del tenor de la ley, que en el cambio a categorías equivalentes podrían verse afectados no sólo complementos salariales, sino el mismo salario base.

### 4.3.- EL GRUPO PROFESIONAL.-

#### 4.3.1.- Formación y fundamento del grupo profesional.-

Como ocurre con la categoría profesional, nuestra legislación laboral alude en numerosas ocasiones al grupo profesional, sin que el recurso a dicho concepto tenga en todos los supuestos un significado unívoco<sup>232</sup>.

El grupo profesional, desde el punto de vista de la prestación cualitativa del trabajador, aparece en los arts. 22.5, 22.1 y 39 del ET con distintas funciones. En el primer caso, como elemento configurador a la hora de establecer el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo. En el segundo supuesto, como criterio de clasificación en el sistema de clasificación profesional. Y en el último de los preceptos, como límite al ejercicio de la movilidad funcional ordinaria del trabajador.

Esta triple funcionalidad viene a su vez reconducida por la definición única que la norma estatutaria hace del mismo en el apartado segundo del artículo 22, definición en la que se entremezclan condiciones subjetivas y objetivas de la propia prestación laboral. 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. Como criterio integrador de un sistema de clasificación profesional, el grupo profesional responde al igual que él, a unas similares justificaciones causales e históricas<sup>233</sup>.

---

<sup>232</sup>.- Sobre el problema de la falta de unicidad de conceptos en el ordenamiento jurídico italiano: SALA CHIRI, M., *Le categorie dei lavoratori*. Ed. Giuffrè, Pavia, 1986, pag. 14, poniendo de relieve cómo nociones como las de "categoría", "qualifica", "grado", "gruppo", "classe", son usadas con una variedad de significados de los que derivan numerosos problemas para interpretar las singulares disposiciones de las leyes o los CC. aunque, desde el punto de vista del lenguaje común, todos ellos vienen referidos al puesto de trabajo, a la profesión, o al oficio de un trabajador individual. En orden a plantear los orígenes de los grupos profesionales, no como reagrupaciones de cualificaciones, sino como clases socio-profesionales: GARILLI, A., *Le categorie dei prestatori di lavoro*, op. cit. pag. 1 y ss.

<sup>233</sup>.- El análisis de los mismos excedería con creces del presente trabajo, aunque queda claro que la estratificación histórica de los grupos sociales ha venido íntimamente ligada al desempeño por los mismos de una prestación profesional. Así ocurrió desde los orígenes de la esclavitud en Roma, pasando por las distinciones profesionales a través de los oficios en la Edad Media, organizados en gremios que agrupaban a su vez los colectivos de profesionales en aprendices, oficiales y maestros, hasta llegar a la primera Revolución Industrial, en la que la clasificación de los trabajadores por clases obedecía sobre todo a la finalidad de atribuir distintos salarios a los mismos, al margen de cualquier contenido funcional. Vid. en este sentido AGUINAGA TELLERÍA, A., "La clasificación profesional en nuestro derecho del trabajo", op. cit. pag 51, donde se puede encontrar la referencia a determinados acuerdos colectivos que, en los años 30 definían, a la hora que clasificaban, determinadas funciones de los trabajadores.

Como vino a indicar GIUGNI, la formación de grupos, o sea, de reagrupaciones homogéneas de trabajadores, corresponde a una exigencia obvia de tipificar la realidad social, con el fin de imputar a situaciones asumidas como uniformes efectos jurídicos igualmente uniformes. La formación del grupo profesional aparece por tanto estrechamente relacionada con la aparición de la empresa<sup>234</sup>.

Nuestro ordenamiento jurídico alcanzó con las reglamentaciones de trabajo de la etapa franquista el primer modelo consolidado de estratificación de los trabajadores por sectores productivos a nivel nacional, si bien, como ya indicaba la primera doctrina estudiosa del tema, no llegó a existir, como ocurría en otros ordenamientos jurídicos, un criterio uniforme que permitiera señalar los parámetros de diferenciación entre los grandes grupos clasificadores de los trabajadores<sup>235</sup>. Sin embargo, se fue consolidando progresivamente la creación de cuatro grupos de trabajadores: los técnicos, los administrativos, los subalternos, y los obreros, caracterizados todos ellos por obedecer a unos patrones funcionales diferenciados<sup>236</sup>. Se trataba de una clasificación por grupos, que venía respaldada por una similar clasificación adoptada por los ordenamientos jurídicos más próximos a nuestro entorno<sup>237</sup>.

---

<sup>234</sup>.- Cfr. GIUGNI, G., "Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo". *Rivista Trimestrale di diritto e procedura civile*. 1966, pag. 844 a 892. Para este autor el fundamento jurídico de la clasificación en grupos está siempre conectado con la previsión de un tratamiento económico y normativo diferenciado. Este tratamiento diferenciado viene originado por dos factores: uno el técnico-funcional, y otro de origen social.

<sup>235</sup>.- TORRES MESA, M<sup>a</sup>., "Aspectos de la relación laboral. La clasificación profesional del trabajador", op. cit. pag. 1025.

<sup>236</sup>.- Un estudio exhaustivo sobre el contenido funcional de los grupos profesionales clásico los desarrolla ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 150 a 164. Según este autor, por personal técnico puede entenderse aquel grupo de trabajadores que, por su preparación y conocimientos específicos, "desempeñan labores de dirección especializada o de asesoramiento en puestos claves de la empresa". Por personal administrativo se entendería aquél grupo de trabajadores que desempeñan "tareas burocráticas típicas de oficina, como cálculo, contabilidad, cobro, correspondencia, etc". Por personal subalterno, se entenderían aquellos trabajadores que "desempeñan funciones sencillas y de índole elemental cuya realización sólo requiere poseer un grado primario de formación". Y por personal obrero, se entenderían aquél tipo de trabajadores que "desempeñando cometidos materiales, manuales y puramente mecánicos, ejecutan trabajos de producción directa y de escasa consideración socio-profesional, cuyo desempeño no requiere poseer una cualificación técnica específica, por cuante ésta se adquiere mediante una intensa práctica en la especialidad y un aprendizaje metódico".

<sup>237</sup>.- Así, el art. 2095 del CC italiano, distingue, bajo la rúbrica de "categorie dei prestatori di lavoro", cuatro tipo de grupos profesionales: los "dirigenti, quadri, impiegati e operai". También el ordenamiento jurídico francés requiere que la ley y, sobre todo los CC y la práctica profesional, establezcan una primera distinción genérica de los trabajadores en tres grupos: "ouvriers, employés ou collaborateurs, ingénieurs et cadres". Ver al respecto: CAMERLYNCK, G.H., LYON CAEN. G., *Derecho del trabajo*, Ed. Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, 1974 pag. 75 y ss. y *Droit du travail*, Ed. Dalloz, Paris, 1982, pag. 96

#### 4.3.2.- Criterios de diferenciación y subsistencia de alguno de ellos en nuestro Derecho.-

La razón de ser de diferenciar a los trabajadores por cuenta ajena mediante grupos preestablecidos no es otra que la de atribuir a los mismos un tratamiento retributivo y de otras condiciones de trabajo diferenciado, el cual vendrá aplicado en función de la pertenencia a uno u otro grupo profesional. Mediante dicha clasificación, el empresario consigue una distribución congruente con su sistema de organización de trabajo.

En vista de ello se hace necesario el estudio de los criterios tradicionalmente señalados a la hora de diferenciar los grupos profesionales de trabajadores.

El legislador, en el ámbito subjetivo de definición del grupo profesional, ha utilizado los conceptos de aptitud profesional y de titulación. La agrupación unitaria de aptitudes profesionales y de titulaciones configuran el perfil subjetivo del grupo profesional. Nuestro ordenamiento jurídico prescinde desde un principio de la que ha venido a llamarse la distinción "madre" entre los grupos profesionales, y que a su vez ha tenido plena consagración en el ámbito comparado, es decir, la distinción entre obreros y empleados<sup>238</sup>. Entre los varios criterios en que se fundaba dicha distinción se hallaban la intelectualidad de la prestación, la colaboración, la profesionalidad, el ambiente de la prestación, el sistema o medida de remuneración<sup>239</sup>. Esta enumeración de criterios era utilizada para fijar un tratamiento normativo distinto, ocasionalmente más favorable para un grupo de trabajadores que para otro.

Este tipo de tratamiento normativo diferenciado en función del grupo de trabajadores

---

<sup>238</sup>.- OJEDA AVILES, A., "Encuadramiento profesional y ámbito del derecho del trabajo" *Relaciones laborales*, Tomo 1, 1988, pag. 147 y ss. DURAN LOPEZ, F., *Los grupos profesionales en la prestación de trabajo: obreros y empleados*, op. cit. pag. 27.

<sup>239</sup>.- En cada uno de estos criterios DURAN LOPEZ, F., *Los grupos profesionales...*, op. cit. pag. 12, encontró un motivo para justificar su escasa relevancia. Así por ejemplo, frente al criterio de la intelectualidad-manualidad destacó el carácter mixto de cualquier prestación laboral. Frente al criterio de la colaboración, en que el empleado sustituía al empresario mientras que el obrero era un factor de producción, criticó su falta de adaptación a la evolución tecnológica, quedando solo operativo en las empresas industriales. El resto de los criterios (ambiente de desarrollo del trabajo, sistema de retribución por semanas o meses) también han perdido relevancia. Para esta autor, la única tendencia realista es aquella consistente en la remisión a un elenco de las funciones reagrupadas por grupos, como ocurre en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo para OJEDA AVILES, A., "Encuadramiento profesional...", op. cit. pag. 156, tras recoger alguna de las experiencias convencionales que inciden en la diferenciación entre el grupo de obreros y empleados, concluye que sigue existiendo en nuestro ámbito convencional una diferencia entre la clase obrera y la clase media, aunque no desde el punto de vista económico sino desde el punto de vista formativo.

afectado (que ha gozado de plena aceptación en la normativa comparada) no recibió la misma atención en nuestro Derecho, el cual sólo ocasionalmente justifica un tratamiento diferenciado siendo principalmente el criterio de la intelectualidad, sobre el que bascula esa diferenciación. En cualquier caso, en contadas ocasiones, como la fijación de períodos de prueba (art. 14.1), la fijación de pactos de no competencia para después de extinguido el contrato (art. 21.2), o la creación de colegios electorales separados en el seno de las elecciones sindicales (art. 71.1), el ET justifica un tratamiento diferente para una serie de colectivos de trabajadores: técnicos (en ocasiones titulados), administrativos, y trabajadores especialistas y no cualificados (obreros). Se trata, en definitiva, del reconocimiento normativo de un trato diferenciado a unos grupos profesionales de trabajadores, cuya denominación coincide con aquella diseñada por las reglamentaciones de trabajo.

Dicho tratamiento normativo diferenciado para grupos profesionales de trabajadores puede tener en consecuencia un doble origen: convencional o legal. Cuando es el ET el que establece dicho tratamiento diferenciado, se exige una operación lógica de subsunción de las tareas efectuadas por el trabajador en el grupo profesional correspondiente, lo cual en ocasiones puede no resultar fácil. Así por ejemplo, a efectos de computar el período de prueba, y en defecto de pacto en convenio colectivo, la duración del mismo según el artículo 14.1 del ET no podrá exceder " *de 6 meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores*", exigiéndose en las empresas de menos de 25 trabajadores que el período de prueba " *no podrá exceder de tres meses para trabajadores que no sean técnicos titulados*". Por tanto, en aquellos casos en que el convenio colectivo incluya en su clasificación profesional los grupos profesionales de técnicos titulados, no habrá mayor problema que el de verificar que las funciones desempeñada por el trabajador se adecuan o no a dicho grupo profesional, para entender computado el período de prueba de forma incorrecta o no.

Sin embargo, pueden presentarse múltiples problemas: que las funciones pactadas inicialmente sean diferentes a las efectivamente desarrolladas, que no exista una previsión de los mencionados grupos profesionales del artículo 14.1 del ET por el convenio colectivo, o que simplemente no exista marco convencional de clasificación. Se trata en cualquier caso de una tarea de indagación que corresponde al Juez, el cual, en virtud del principio de adecuación función-categoría, deberá insertar al trabajador, a efectos del computo del período de prueba, en el grupo profesional previsto en el convenio colectivo y correspondiente a las

funciones efectivamente realizadas<sup>240</sup>. La falta de previsión convencional al respecto parece abrir las puertas a la intervención de la autonomía individual a la hora de establecer la estrictas condiciones en que se desarrollará la prestación laboral.

#### 4.3.3.- Análisis conceptual del grupo profesional.-

##### 4.3.3.1.- La agrupación unitaria.-

La exigencia de una agrupación unitaria de toda una serie de conceptos subjetivos y objetivos relativos a la prestación laboral no puede deslindarse de una visión histórica del papel desempeñado por el grupo profesional en nuestros antecedentes normativos, hecho que les dota de una importancia extrema<sup>241</sup>.

El elemento objetivo de esa agrupación unitaria lo constituye el contenido general de la prestación, cuya especificación corresponde al empresario a través del poder de dirección. Y el elemento subjetivo de la agrupación unitaria lo constituyen las aptitudes y las titulaciones, de modo que lo que se agrupa unitariamente es ese conjunto de elementos objetivos y subjetivos.

El empleo de estos tres términos ("*aptitudes profesionales*", "*titulaciones*", y "*contenido general de la prestación*") ha sido justificado desde un doble plano, formal y material. Formalmente se trataría de nociones que resaltarían los aspectos subjetivos y objetivos de la clasificación, y materialmente el artículo 22.2 del ET ofrecería una conceptualización legal de grupo abierta, mediante una descripción sintética de criterios mínimos susceptibles de ser desarrollados vía convencional<sup>242</sup>.

---

<sup>240</sup>.- La STS de 19 Octubre 1987, da buena muestra de esta necesidad de adecuación de la función del trabajador al sistema de clasificación profesional previsto, siendo en algunos casos ardua la tarea de identificar si las tareas desempeñadas se insertan o no en un grupo de técnicos titulados, o si por el contrario no lo están.

<sup>241</sup>.- Para CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 166, "la agrupación unitaria en cuanto núcleo conceptual de la definición de grupo profesional no es una realidad objetiva reconocible fuera de la Ley, que ésta tome como dato, sino que será el resultado de una operación ordenadora, llevada a cabo en el ordenamiento normativo (CC) o no normativo (acuerdo de empresa) en el que se establezca el sistema de clasificación profesional". De este modo, la combinación unitaria de titulaciones, aptitudes, y contenido general de la prestación, sería según este autor "difícil de concebir como clave de unificación", debido a la excesiva "ambigüedad".

<sup>242</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El Encuadramiento Profesional*, op. cit. pag. 148, quien define al grupo profesional, y a falta de un concepto unívoco, como la "departamentalización de la actividad productiva y de la estructura profesional de la empresa en núcleos y áreas afines técnicamente, en cuyo seno se agrupan las distintas tareas y/o categorías según criterios de homogeneidad económica y/o funcional".

A falta de una expresa mención legal de los cuatro grupos profesionales consolidados en nuestro ordenamiento, recayó en las ordenanzas laborales la conformación del perfil jurídico funcional de los mismos. Si ello no hubiese sido así, una definición como la ofrecida por el artículo 22.2 del ET no impediría su identificación con el concepto de categoría profesional<sup>243</sup>.

La agrupación de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación ha sido por tanto tradicionalmente realizada por el grupo profesional mediante el instrumento de la categoría profesional. Lo que históricamente había venido entendiéndose como un contenido necesario (la estratificación jerárquica de las categorías profesionales agrupadas en el seno de un grupo profesional) se transforma en contenido facultativo por el actual artículo 22.2 del ET: el grupo podrá incluir diversas categorías profesionales. Clasificar al trabajador en un grupo profesional, para determinar con ello el objeto de la prestación laboral, exigía la previa clasificación en una categoría profesional dentro del mismo grupo de modo que, clasificado en una determinada categoría profesional, al trabajador se le entendía perteneciente a un concreto grupo profesional.

Esta relación entre género y especie que se produjo entre el grupo y la categoría, parece quebrar en el nuevo régimen normativo que permite clasificar al trabajador por medio de categorías "o" grupos profesionales, a la vez que tolera la existencia de grupos profesionales no compuestos por definiciones funcionales más específicas que eran las proporcionadas por la categoría.

En aquellas ocasiones en que la negociación colectiva defina el grupo profesional prescindiendo de su composición interna por medio de categorías profesionales, cabrá entender que dichos grupos profesionales asumirán implícitamente la función de la categoría profesional en su triple ámbito de actuación: como determinación del objeto de la prestación laboral, como criterio de clasificación, y como límite a la movilidad funcional.

Por ello el trabajador vendría obligado en este caso a desempeñar las funciones de un grupo profesional entendido como categoría profesional. Admitir lo contrario, es decir que

---

<sup>243</sup>.- Para CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 56, ambos conceptos de forma similar pretenden abarcar el conjunto de conocimientos y capacidades profesionales necesarios para cumplir las funciones para las que se fue contratado. Como indica este autor, un dato significativo al respecto fueron las enmiendas 338 y 396 presentadas en el Congreso al proyecto del ET, y que pretendían sustituir el término grupo profesional por el de categoría profesional con el fin de mejorar las garantías laborales del trabajador.



el trabajador se vería compelido a cumplir las funciones en el seno de un concepto clásico de grupo profesional, supondría como ya indicaba CRUZ VILLALON<sup>244</sup>, no solo aumentar la prestación debida del trabajador obligado a cumplir todas las tareas que sepa y pueda realizar, sino erosionar el propio artículo 35 CE pues implicaba admitir que el empresario poseería facultades tan extensas de movilidad que permitirían exigir al trabajador la realización de una profesión distinta a la inicialmente elegida.

Una argumentación complementaria a la ya citada sería la de entender, dada la amplitud del concepto jurídico de grupo profesional, que cuando se realice la clasificación profesional exclusivamente por grupos, o cuando se determine la prestación laboral objeto del contrato por referencia únicamente al grupo, éste debiera como mínimo contar con una mención básica de los contenidos de las funciones para comprobar si existe o no cumplimiento del objeto del contrato, o si se puede aplicar o no una cierta movilidad funcional a las funciones desarrolladas<sup>245</sup>.

Una interpretación integradora debiera de entender (pues ello no lo impide ni el art. 22.1 ni el art. 22.5), que la equiparación del contenido de la prestación laboral objeto del contrato a un grupo profesional tiene lugar en la medida en que el trabajador ha sido clasificado en una categoría en el seno del mismo cuando el grupo se ordene a través de categorías. Y a una específica función (que de hecho no deja de ser más que el contenido de una categoría profesional) en el caso de que el grupo no se organice mediante categorías profesionales.

#### **4.3.3.2.- Los elementos subjetivos: la titulación y las aptitudes profesionales.-**

##### **a) Titulaciones.-**

Así como el artículo 22.2 del ET alude a las "titulaciones" como contenido del grupo profesional, el artículo 39, al regular los límites a la movilidad funcional ordinaria, especifica dicho término aludiendo a titulaciones de carácter "académico" o "profesional". Se produce, por tanto, un vínculo esencial entre la prestación laboral y el requisito de la titulación para poder desempeñarla, de modo que aquellas funciones que exijan ser desarrolladas por personal titulado sólo podrán ser realizadas por los mismos, pues de lo contrario se produciría un intrusismo profesional.

---

<sup>244</sup>.- Cfr. CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación...*, op. cit. pag. 56 y ss.

<sup>245</sup>.- Es el criterio utilizado por ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 173.

El atributo de la titulación entra en conexión con los grupos profesionales de más alta cualificación, a la vez que garantiza la posición de aquellos trabajadores que no poseen dicha cualificación, impidiéndoles la realización de funciones para las que se necesita el correspondiente título profesional o académico<sup>246</sup>.

La posesión de un título no tiene por qué premiar a los grupos profesionales que lo exigen con un tratamiento normativo más favorable. Así, por ejemplo, el período de prueba establecido por el ET, o los períodos exigidos en los pactos de no competencia, establecen tratamientos menos favorables a los grupos profesionales superiores.

Tanto aptitudes profesionales como titulaciones forman parte de la capacidad o cualificación del trabajador. Son elementos que no valoran la profesionalidad del trabajador derivada del desempeño efectivo de las funciones, sino la profesionalidad ostentada por el trabajador con carácter previo a la prestación debida.

#### b) Aptitudes.-

En principio, la exigencia de unas mínimas aptitudes del trabajador para desempeñar las funciones que le han sido encomendadas debe entenderse implícita por la mera clasificación del trabajador en un grupo profesional tras el desarrollo de una de sus categorías. Además, la necesidad de que el legislador emplee los términos "*aptitudes profesionales*" puede encontrar su justificación en la necesidad de valorar las mismas en aquellos trabajos que no requieren la posesión de un título para demostrarlas.

Sin embargo no siempre será fácil distinguir si la exigencia de una capacidad profesional en el trabajador, con el fin de su clasificación en un grupo profesional debe entenderse referida a su cualificación subjetiva, sin relación alguna con la prestación actual o potencialmente exigible, o si por el contrario debe entenderse como el contenido de una prestación debida en el contrato de trabajo<sup>247</sup>.

---

<sup>246</sup>.- Señala CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones...*, op. cit. pag. 17, que aunque la "titulación" venga referida expresamente para el "grupo profesional" pero no para las categorías equivalentes, parece claro que no se puede tener la "aptitud profesional" necesaria sin estar en posesión de la titulación correspondiente.

<sup>247</sup>.- CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 58. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 147, definiendo a las aptitudes profesionales como "la idoneidad del trabajador para desempeñar un cometido en base a una "capacitación grupal". ICHINO, P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Art. 2095*, op. cit. pag. 236 y ss. ARANGUREN, A., *La qualifica nel contratto di lavoro...*, op. cit. pag. 127 a 184. GIUGNI, G.,

La falta de aptitud profesional del trabajador, para que no pueda operar como error en la cualidad de la persona y que por tanto determine la nulidad del contrato, puede ser subsanada mediante la figura del período de prueba. Una vez transcurrido el mismo, el trabajador no podrá ser despedido por virtud de la causa objetiva estipulada en el artículo 52 a) del ET.

Las aptitudes profesionales pueden ser adquiridas de muy distinta forma. Existe una adquisición de aptitudes derivada del desempeño de la misma función en el puesto de trabajo, de modo que cuando el artículo 14.1 del ET fija la nulidad de todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, o cuando el artículo 52 a) del ET impide el despido por esta causa objetiva, están dando por supuesto la adquisición de unas aptitudes por parte del trabajador derivada del desempeño de un puesto. Del mismo modo, el desempeño de las funciones precedentes debe entenderse que genera una serie de consecuencias en los contratos formativos a la hora de su conversión en contratos fijos.

Existe un segundo tipo de aptitudes derivadas, no del efectivo desempeño de unas funciones, sino de la obtención de un título profesional o académico. La posesión de un título por el trabajador no presupone una obligación en las partes del contrato de trabajo de clasificar al trabajador conforme a un determinado grupo profesional si no se van a desempeñar las funciones para las que se exige dicho título. Distinto es el caso que el convenio colectivo atribuya al trabajador el derecho a ser clasificado en un determinado grupo profesional en razón de la tenencia de un título. Sin embargo en este supuesto, y como indicó GIUGNI<sup>248</sup>, el efecto se limitará al reconocimiento al trabajador de un determinado tratamiento económico normativo correspondiente al grupo profesional, aunque dicho tratamiento esté disociado de la categoría profesional efectivamente convenida o desarrollada.

#### 4.3.3.3.- El contenido general de la prestación.-

El contenido general de la prestación es un elemento clave y de carácter objetivo en la definición del grupo profesional. Siendo ello así, se le añaden innecesariamente otros factores instrumentales de carácter subjetivo: aptitudes y titulaciones del trabajador que desarrolla ese contenido general de la prestación debida<sup>249</sup>.

---

*Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit. pag. 58 a 102.

<sup>248</sup>.- Cfr. GIUGNI, G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit. pag. 58-102.

<sup>249</sup>.- ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 137.

El que se emplee el singular al hablar del contenido general de la prestación no puede quedar perturbado por el hecho de que se emplee el plural en los elementos instrumentales (aptitudes y titulaciones) y ello porque "son muy diversas las aptitudes requeridas para desempeñar una prestación, y hasta pueden ser variadas (aunque esto es extraño), las titulaciones requeridas"<sup>250</sup>.

El contenido general de la prestación permite una doble interpretación conceptual avalada por la doctrina: bien como expresión estricta definidora del trabajo convenido a que alude el artículo 20 del ET<sup>251</sup>, bien como una expresión amplia de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo<sup>252</sup>.

Lo primero que debe anotarse es que una clasificación profesional basada exclusivamente en el contenido general de la prestación, sin que exista un sistema jerárquico de grupos profesionales ordenados según el valor de las funciones desempeñadas, podría conducir al absurdo<sup>253</sup>. Hacer depender la clasificación profesional del contenido de la prestación permite que la misma pueda basarse en dos parámetros<sup>254</sup>:

<sup>250</sup>.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 137.

<sup>251</sup>.- CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 53. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 147. GARCIA PERROTE, I., "Poder de dirección y movilidad funcional. El estado de la cuestión en torno a los nuevos criterios de clasificación profesional, la noción de grupo profesional y el alcance de la expresión "derechos profesionales", en AA.VV. *La flexibilidad laboral en España*, Ed. Instituto de Relaciones Laborales. Zaragoza, 1993, pag. 259.

<sup>252</sup>.- ROMAN DE LA TORRE, M.D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, op. cit. pag. 164, vincula este término con la configuración que la negociación colectiva ha hecho del mismo, de modo que si la prestación laboral es la contratada, el contenido general de la prestación incluiría aquellas tareas auxiliares o complementarias que formarían parte de la categoría contratada. Así pues, la prestación debida por el trabajador queda extendida a todas aquellas funciones en las que es posible seguir identificando el perfil profesional, funcional y económico de las actividades llevadas a cabo habitualmente, aún cuando el cambio consista en la exigencia de una mayor actividad o intensidad, y siempre que se mantengan las expectativas de incremento del patrimonio profesional del trabajador.

<sup>253</sup>.- ICHINO, P., *Il lavoro subordinato...*, op. cit. pag. 242, pone un ejemplo simbólico, como es un criterio de clasificación que, haciendo referencia al contenido de las funciones, diferenciara en el sector de la enseñanza entre personal docente y no docente. Es evidente que un criterio así no podría ordenar las diversas posiciones de trabajo en una escala de valores profesionales con los fines de regular el tratamiento correspondiente a cada valor.

<sup>254</sup>.- Se trata ésta de distinción utilizada por ICHINO, P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*. Art. 2095. op. cit. pag. 232. Entiende este autor que los criterios de clasificación que atribuyen importancia al tipo de categoría asignada al trabajador pueden a su vez subclasificarse en tres, según hagan referencia:

1º.- A la categoría desarrollada por el trabajador actualmente o en el pasado. (por ejemplo: debe ser clasificado en el grupo A el trabajador que desarrolle o haya desarrollado las categorías a1, a2, y/o a3.).  
2º.- A la categoría desarrollada en el presente (por ejemplo: debe ser clasificado en el grupo A el trabajador que actualmente desarrolla las categorías a1, a2, y/o a3).

1.- Atribuyendo importancia a la categoría profesional asignada al trabajador. De esta forma, en función de la categoría profesional desarrollada por el trabajador, el mismo pueda ser clasificado a su vez de dos modos distintos:

a) Mediante la determinación directa del grupo profesional en que debe ser clasificada la prestación laboral (por ejemplo "el portero será clasificado en el grupo de subalternos").

b) Mediante la indicación genérica de los requisitos profesionales necesarios para la clasificación en un grupo profesional (por ejemplo, "el grupo de subalternos recoge aquellas categorías que, sin implicar una función técnica, llevan un cierto sentido de confianza, en vigilancia y limpieza de dependencias, cobros y pagos, así como otras funciones de carácter elemental que faciliten la labor de los empleados").

El valor que ostenta el contenido general de la prestación en este punto es decisivo, dada la amplitud funcional con que el grupo profesional puede quedar configurado y de los posibles problemas de indeterminación del objeto del contrato que el mismo puede acarrear. De esta manera señala ROMAN DE LA TORRE que "resultaría imposible jurídicamente decidir si se puede o no exigir determinadas funciones, si existe cumplimiento o no del contrato, si puede o no aplicarse determinado régimen de movilidad, si no se cuenta con una referencia básica de los contenidos de aquellas funciones para comprobar si seguimos o no dentro del grupo profesional"<sup>255</sup>.

2.- Atribuyendo importancia al modo en que la prestación es desarrollada por el trabajador sin tener en cuenta el organigrama de clasificación, sino la diversas capacidades de los trabajadores. Así, ICHINO<sup>256</sup> pone el ejemplo de que una misma categoría profesional de intérprete de lengua extranjera puede ser desarrollada por dos trabajadores de distinta manera, en función de la capacidad y conocimiento de dicha lengua, de manera que el convenio colectivo podría atribuir relevancia a la diversidad de valor de la prestación, reconociendo al empresario un espacio de discrecionalidad a la hora de diferenciar el tratamiento normativo.

---

3º.- A la categoría susceptible de ser asignada al trabajador en el futuro (por ejemplo: debe ser clasificado en el grupo profesional A, el trabajador cuya prestación laboral comprenda las categorías a1.a2 y a3 aunque no todas ellas hayan sido efectivamente desarrolladas actualmente o en el pasado).

<sup>255</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 173.

<sup>256</sup>.- Cfr. ICHINO, P., *Il lavoro subordinato...*, op. cit. pag. 232.

#### 4.3.4.- Composición del grupo profesional.-

Señala el artículo 22.2 del ET que el grupo profesional "*podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales*".

Cierta doctrina ya ha denunciado la ambigüedad que resulta del entrecruce de los tres conceptos descriptivos (categorías profesionales, funciones, y especialidades profesionales). Lo que debe destacarse es que parece ser que la norma no se pronuncia sobre si esos tres conceptos descriptivos del grupo profesional operan como un "numerus clausus" o si por el contrario la negociación colectiva puede aportar nuevos conceptos funcionales<sup>257</sup>. En cualquier caso se impone el análisis de los mismos.

##### a) La composición mediante "*diversas categorías profesionales*".-

El artículo 22.2 del ET transforma en facultativa (utiliza el término "*podrá*") la que venía siendo la composición clásica del grupo profesional, y que permitía entender que el mismo era una "agrupación de categorías profesionales de distintos niveles pero que tienen todas ellas encomendadas funciones de naturaleza semejante, de forma tal que se hace técnicamente posible el desarrollo "natural" de la carrera profesional dentro de cada uno de los grupos"<sup>258</sup>.

El reconocimiento por parte del legislador de 1994 de que el grupo profesional pueda incluir "*diversas categorías profesionales*" determina el que no sea posible entender al grupo profesional como un concepto sinónimo al de categoría profesional, tal y como vino a identificar cierta doctrina anterior a la reforma (de modo que con el mismo se identificaba una "falsa categoría profesional").

El que el grupo puede componerse por diversas categorías profesionales impone analizar

---

<sup>257</sup>.- CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 166, señala en este punto que no parece que los términos de la definición legal limiten en absoluto esas posteriores configuraciones, de modo que a la postre será grupo lo que se defina como tal en el Convenio o acuerdo, independientemente de lo que diga la Ley, sin que ésta pueda servir como clave de contraste para poder rechazar una determinada configuración del grupo. Para GARCIA FERNANDEZ, M., "Movilidad funcional", op. cit. pag. 222, la definición legal del grupo profesional es una definición "programática" y el único sentido que puede dársele es que ha de existir cierta homogeneidad profesional en las funciones que se incluyan en un grupo, pero su determinación real y concreta queda a lo que se establezca en la negociación colectiva.

<sup>258</sup>.- Cfr. ALARCON CARACUEL, "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 130.

el papel que las mismas desempeñan dentro del grupo.

Un sector de la doctrina ha interpretado la expresión "*podrá incluir diversas categorías profesionales*" como una forma de clasificación profesional del grupo "en línea" que incluiría categorías profesionales jerárquizadas, es decir, estructuradas verticalmente<sup>259</sup>.

Por el contrario, otro sector de la doctrina, haciendo una interpretación integradora con el artículo 39 del ET ( y pese a que en ese precepto desempeña otra función) ha señalado que el grupo profesional puede abarcar un conjunto de categorías profesionales que tengan algún elemento de conexión entre ellas, y ese elemento de conexión no sería otro que el de la equivalencia. El grupo profesional se compondría por tanto de categorías equivalentes<sup>260</sup>.

Sin embargo, admitir esta hipótesis, como ya se indicara en páginas anteriores, "equivaldría a admitir que las categorías inferiores pertenecen, por definición, a un grupo profesional diferente al de la categoría con la que se comparan, es decir, que serían los grupos, integrados por categorías equivalentes, los que serían inferiores o superiores entre sí, lo cual no parece que sea lo que el legislador haya pretendido"<sup>261</sup>.

Parece ser que la solución óptima a estas dos posturas doctrinales sería la ecléctica, de modo que se puede concluir con ALARCON CARACUEL que "los grupos profesionales estarán integrados por categorías profesionales de diverso nivel, es decir, reciprocamente inferiores y superiores. Pero dentro de un mismo nivel, podrán incluirse no una sola categoría sino varias categorías que, aunque diferentes, se catalogarán como equivalentes entre sí, por ser muy fácil, desde el punto de vista de las aptitudes profesionales requeridas

---

<sup>259</sup>. - RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa...", op. cit. pag. 711, para quien la composición del grupo profesional contempla la integración de diversas categorías profesionales, lo que implica, al menos en estos supuestos la posibilidad de una movilidad tanto ascendente como descendente, y no sólo horizontal.

<sup>260</sup>. - CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones...*, op. cit. pag. 17 MONTROYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 313. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 82 y "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 328., ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 298, señala que "tanto el grupo como la equivalencia categorial abren una "dimensión de horizontalidad" en el encuadramiento de los trabajadores. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral...", op. cit. pag. 25, señala que el grupo profesional debe cumplir con los requisitos de equivalencia y de defensa de la profesionalidad al que como género, para la delimitación del objeto del contrato, pueden remitirse las partes al constituir la relación laboral.

<sup>261</sup>. - Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 142, pues "si ello fuera así, hubiera bastado decir que cabría la movilidad ordinaria dentro del grupo y la extraordinaria fuera de él, sin aludir para nada a las categorías equivalentes."

para el desempeño de las funciones correspondientes, el paso de una a otra de esas categorías"<sup>262</sup>.

b) La composición mediante "*distintas funciones o especialidades profesionales*".

La doctrina ha puesto de manifiesto cómo la utilización de dichos conceptos descriptivos responde "a la intención del legislador de rebajar la importancia de la figura, antes hegemónica, de la categoría profesional"<sup>263</sup>, hecho que dotaría al grupo profesional "de una mayor elasticidad, mayor desde luego que la tradicional de la categoría profesional"<sup>264</sup>.

De este modo, el grupo se configuraría como "un cuadro amplio de funciones que luego se acota en razón a valores como los de responsabilidad, iniciativa, mando, autonomía, conocimientos, complejidad que, en realidad, configurarían una realidad polivalente del trabajo prestado"<sup>265</sup>. Se trataría en definitiva de factores que influirían en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional y que a la postre permitirían una movilidad interna en el seno del grupo, y otra movilidad externa hacia grupos superiores e inferiores, pero prescindiendo en todo caso de cualquier referencia a la categoría profesional<sup>266</sup>. Se hablaría de grupos "más horizontales y estandarizados", lo que supondría

<sup>262</sup>.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 143.

<sup>263</sup>.- Cfr. MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 317.

<sup>264</sup>.- Cfr. MARTIN VALVERDE, A., et alt. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 534.

<sup>265</sup>.- Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 830. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 80. Del mismo autor "La reforma de la movilidad funcional...", op. cit. pag. 327, ALEMAN PAEZ, F., "La nueva regulación de la clasificación...", op. cit. pag. 228, y *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 168. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral...", op. cit. pag. 40.

<sup>266</sup>.- Se trata éste de un modelo seguido por ciertos CC, que utilizan por ello factores como los de conocimientos, iniciativa, complejidad, mando, responsabilidad, etc. Entre otros: arts. 19, 23 y 24 del X Convenio Colectivo para 1995-1996 de la Industria Química (BOE nº 105, de 3 de Mayo de 1995), art. 14 del CC para 1994-1995 de Perfumerías y Afines (BOE nº 191, de 11 de Agosto de 1994). Arts. 16 y 18 del I CC para 1995-1996 de Empresas de Trabajo Temporal. Art. 6 Acuerdo Marco 1995 sobre Sistema de Clasificación profesional para la Industria del Metal" (BOE nº 55, 4 de Marzo de 1996). art. 14 CC de 1996-1997 de Perfumería y Afines. (BOE nº 135, 4 de Junio de 1996) art. 6 del Acuerdo 1996-1998 para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio (BOE nº 86, 9 de Abril 1996). Donde la movilidad funcional se circunscribe al grupo: "Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos". En todos ellos, la dilatación de la prestación laboral queda patente en las cláusulas que regulan la movilidad funcional, las cuales, prescindiendo de cualquier referencia a la categoría profesional, utilizan expresiones tales como "podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales", o "trabajos de distinto grupo profesional". De hecho el art. 14 del CC de Perfumerías y afines para 1995-1996 señala expresamente que "para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el art. 39.4 del ET, entendiéndose sustituido el término "categoría" por grupo profesional" (BOE nº 178, 25 de Julio de 1995).



a su vez "un mayor espaciamento en los ascensos, una política retributiva basada más en conceptos variables que fijos, una mayor capacidad de asunción de responsabilidades, es decir una transformación de nuestro modelo de gestión"<sup>267</sup>.

Se ha señalado en definitiva que la referencia a la agrupación de distintas funciones o especialidades profesionales en el seno del grupo apuntaría a "nuevas formas de organización del trabajo, que tratarían de recomponer el trabajo parcelario, reordenando las tareas y aportando una reprofesionalización del sistema de producción, lo que supondría una reducción del número de categorías y una mayor flexibilidad en la organización laboral"<sup>268</sup>. Abriría las puertas a las llamadas "familias profesionales", recogiendo "las modernas tendencias de organización de los recursos humanos en la empresa que eliminan o reducen la excesiva fragmentación y jerarquización de las categorías"<sup>269</sup>.

De este modo, el criterio para determinar cuando una función o especialidad forman parte del grupo sería el de la equivalencia, componiéndose el grupo de funciones o especialidades equivalentes<sup>270</sup>, y ello porque al incluirse en el grupo "el contenido general de la prestación", es de pensar que "las especialidades profesionales no pueden, dada la definición legal, suponer cometidos extraños que impidan una cierta intercambiabilidad en el desempeño de los mismos"<sup>271</sup>.

A mi entender, la introducción en la composición del grupo profesional de conceptos tan indeterminados como pueden ser las expresiones "*funciones*" y "*especialidades*", impone el encontrar soluciones interpretativas adecuadas<sup>272</sup> que neutralicen en cualquier caso el verdadero problema de fondo, que es, como se vió, que la ley tolera que el sistema de clasificación profesional se base exclusivamente en grupos profesionales (tanto la "o" del

<sup>267</sup>.- Cfr. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral...", op. cit. pag. 25.

<sup>268</sup>.- Cfr. RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa...", op. cit. pag. 709.

<sup>269</sup>.- Cfr. FERNANDEZ MARCOS, L., "La movilidad funcional y geográfica después de la reforma...", op. cit. pag. 101.

<sup>270</sup>.- Cfr. MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 313. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 81. Del mismo autor "La reforma de la movilidad funcional...", op. cit. pag. 328.

<sup>271</sup>.- Cfr. LOPEZ TARRUELLA, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", op. cit. pag. 203.

<sup>272</sup>.- ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 173, indicando que pese a que la norma permite la integración de especialidades dentro del grupo, ello no puede suponer la consideración global de cometidos extraños funcionalmente entre sí, dado que previamente la propia norma ha entendido que el grupo abarca una pluralidad de funciones que tienen un denominador común, el del contenido general de la prestación.

inciso final del artículo 22.1 como el "*podrá incluir*" en referencia a las categorías profesionales, funciones o especialidades del artículo 22.2, permiten esta interpretación). Dos serían las posibles vías de solución:

Una interpretación consistiría en entender a la "*función*" como el tercer estadio sobre el que se vertebraría un sistema de clasificación profesional, de modo que la función conformaría el contenido de la categoría profesional, y, en defecto de categorías profesionales, conformaría el contenido del grupo profesional<sup>273</sup>. Pero en cualquier caso, todo grupo profesional se descompondría en "*funciones*" con las que identificar la prestación debida, evitando con ello el ya conocido problema de la indeterminación del objeto del contrato que puede acarrear el asimilar la prestación a un genérico grupo profesional.

Una segunda interpretación, más idónea a mi parecer, es la de entender también que las expresiones "*funciones o especialidades profesionales*" serían reconducibles al concepto de categoría profesional, y ello porque precisamente con la categoría profesional se define sintéticamente un conjunto de funciones, especialidades, tareas o cometidos.

Las "*funciones o especialidades*" constituirían por tanto "configuraciones funcionales más específicas que la propia categoría profesional"<sup>274</sup>, actuando como una "subcategoría" dentro de las categorías profesionales. De modo que el sistema de clasificación profesional estaría integrado por grupos profesionales divididos en categorías profesionales y subdivididos en funciones o especialidades. En cualquier caso la presencia de "*funciones o especialidades*" sería potestativa, de modo que los grupos profesionales "*podrán*" incluir "*tanto*" categorías profesionales "*como*" (además) "*funciones o especialidades*"<sup>275</sup>.

Un argumento a favor de que las mismas puedan considerarse integradas en cada una de las "*categorías profesionales*" es que el artículo 22.5 del ET, al permitir la identificación del objeto del contrato con una "*categoría profesional*", no alude a los términos "*especialidades o funciones*". Este hecho permitiría entender que las "*especialidades o funciones*" serían una subdivisión de las categorías profesionales, de modo que al mencionar a éstas se está implícitamente aludiendo también a aquéllas<sup>276</sup>.

<sup>273</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 183.

<sup>274</sup>.- Cfr. DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional...", op. cit. pag. 191.

<sup>275</sup>.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 138.

<sup>276</sup>.- ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 139.

#### 4.3.5.- El grupo profesional como materia no negociable en los supuestos de concurrencia de convenios en el artículo 84 del ET.-

A) Aproximación genérica a la regla prohibitiva de concurrencia de convenios y sus excepciones.-

Como regla general, los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (art. 82.3 del ET). El principio de no concurrencia entre Convenios, podría sistematizarse bajo el lema de que mientras un Convenio esté en vigor, el mismo no podrá verse afectado por otro de ámbito distinto (art. 84 del ET)<sup>277</sup>. Baste señalar, siquiera a título introductorio, que uno de los puntos más conflictivos que lleva aparejada la regla de la concurrencia de Convenios, es el de determinar que entiende el legislador por "afectar". Siguiendo a la doctrina mayoritaria, coincido en que un Convenio es afectado por otro, cuando sus cláusulas son "sustituidas, modificadas, o menoscabadas por las cláusulas del Convenio afectante". La afectación supone "la desvirtuación del equilibrio contractual plasmada en un Convenio por la pretensión de otro posterior de introducir una regulación que altera sus contenidos o sus presupuestos" de modo que un Convenio es afectado por otro, cuando las normas de éste se proponen implantar una regulación contraria o divergente de sus acuerdos o preceptos concretos<sup>278</sup>. Si el principio de no concurrencia se manifiesta a través de esta prohibición de afectación, el legislador estatutario establece excepciones a dicha regla<sup>279</sup>.

La primera de ellas viene descrita en el apartado 1º del artículo 84 del ET que habilita el que un Convenio de ámbito distinto afecte a otro "*conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 83*", es decir, se abre la puerta a la concurrencia entre Convenios, siempre que se respete la regulación que al respecto puedan estipular los "*acuerdos interprofesionales*" o acuerdos marco, suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, los cuales no solamente podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, sino también "*las reglas que han*

---

<sup>277</sup>.- Vid. sobre el tema: MARTIN VALVERDE, A., "Concurrencia de convenios colectivos de trabajo", en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo XII, vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pag. 3 y ss.

<sup>278</sup>.- Cfr. MARTIN VALVERDE, A., "Concurrencia de Convenios...", op. cit. pag. 37.

<sup>279</sup>.- En opinión de FERNANDEZ LOPEZ, M.F., "El papel del Convenio Colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral", en AA.VV. *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, Ed. CES, Madrid, 1995, pag. 54, se trata, más que de excepciones, de "reglas que amplían y flexibilizan la prohibición de concurrencia".

*de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito".*

La segunda excepción a la regla de la no concurrencia entre Convenios viene descrita por el párrafo 2º del artículo 84 del ET. La introducción por parte del legislador de 1994 de esta segunda excepción a la regla de la no concurrencia entre Convenios, ha dado pie a una abundante literatura jurídica al respecto, que no solamente ha perfilado de manera precisa su operatividad, sino que también ha puesto de manifiesto sus deficiencias e imprecisiones<sup>280</sup>. Baste decir que a través de la misma se ha pretendido descentralizar geográficamente la negociación colectiva para, de esta manera, contrarrestar la uniformidad de una regulación de ámbito estatal. Se puede afirmar que el ámbito de dirección de la negociación colectiva estatal ha sido corregido, mediante esta segunda excepción a la regla de no concurrencia de Convenios, habilitando "la posibilidad de marcos autonómicos de relaciones laborales" a través de una separación desde el territorio autonómico de aquellos acuerdos estatales, siempre que se cumplan determinados requisitos de legitimación<sup>281</sup>.

En concreto el artículo 84 del ET, en sus párrafos 2º y 3º, permite a Sindicatos y Asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 del ET la posibilidad de "*negociar*" en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, acuerdos o convenios que "*afecten*" a lo dispuesto en los de ámbito superior, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Sin embargo entiende dicho precepto que determinadas materias no serán negociables.

Es decir, para la operatividad de esta segunda excepción, la ley exige entre otros, los siguientes requisitos: a) Que el convenio colectivo afectante sea de ámbito superior a la

---

<sup>280</sup>.- DEL REY GUANTER, S., "Transformación del sistema de negociación colectiva y "refundación" de la teoría jurídica de los convenios colectivos", en AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, pag. 42, entiende que "se trata de la ruptura parcial pero trascendental de la jerarquía que establece el artículo 83.2 y 3 del ET. Es parcial por un doble motivo: porque se trata de una opción que afecta a los convenios colectivos supraempresariales y, además, porque no se desarrolla respecto a determinadas materias". Para VALDES DAL-RE, F., "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva", en AA.VV. *La reforma de la negociación colectiva*, op. cit. pag. 161, se produce una derogación de la regla de la no afectación, y añadidamente, la del criterio de solución de concurrencia a ella asociado: "Para los supuestos de descentralización contractual contemplados en el párrafo 2º del artículo 84 del ET, la concurrencia que se produce entre el convenio superior anterior y el inferior posterior que le secciona en su ámbito territorial o funcional se resuelve otorgando la primacía aplicativa al convenio *posterior in tempore et minor*."

<sup>281</sup>.- Cfr. BAYLOS GRAU, A., "El papel de la autonomía colectiva en la reforma de las relaciones laborales", en AA.VV. *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Ed. Signo, Tarragona, 1995, pag. 405.

empresa. b) Que los sujetos negociadores reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del ET, y que la decisión obtenga las mayorías necesarias para la correcta constitución de la comisión negociadora. c) Y el tercero y más importante por lo que aquí nos interesa, es que excluye de esa posible negociación a toda una serie de materias, a las que califica de "*materias no negociables en ámbitos inferiores*" y entre las que se encuentran "*los grupos profesionales*"<sup>282</sup>.

La no negociación de los "*grupos profesionales*", lleva aparejada, como a continuación veremos, una problemática intrínseca. En este punto es necesario despejar, con carácter previo dos incógnitas: La primera de ellas relativa a la mera posibilidad o no de la negociación de los mismos, y la segunda (derivada de la primera), a la consecuencia jurídica que llevaría aparejada la negociación de esta materia por ámbitos negociales inferiores.

En referencia al primer tema, no queda del todo claro si la calificación de los grupos profesionales como "*materias no negociables*", determina que se configuren como una excepción al deber de negociar que prevé el artículo 89 del ET<sup>283</sup>, o si por el contrario lo que en puridad prohibiría la norma sería, no la negociación de los grupos, (que sí sería posible) sino la afectación de los mismos a los que estuvieran ya negociados en un ámbito superior<sup>284</sup>. Bajo esta polémica se esconde la dificultad de determinar si la prohibición de concurrencia en estos casos es "relativa" o por el contrario, es "absoluta".

Podría interpretarse que el párrafo 3º del artículo 84 del ET configura una regla de prohibición "relativa"<sup>285</sup>, y no "absoluta", de manera que la prohibición de negociar grupos profesionales solamente entraría en juego cuando existiese una regulación de los mismos en un convenio colectivo de ámbito superior a otro supraempresarial, pero nada impediría que el convenio colectivo de ámbito más amplio en su dimensión funcional o más extenso en su

---

<sup>282</sup>. - Vid. sobre el análisis de estos requisitos: GONZALEZ ORTEGA, S., "La reforma de la negociación colectiva", en AA.VV. *La reforma Laboral de 1994*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1994, pag. 374 a 377. Vid. con carácter específico: MERINO SEGOVIA, A., "Concurrencia de Convenios Colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: Un estudio del artículo 84 de la LET", en AA.VV. *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, Ed. CES, Madrid, 1995, pag. 121 a 128.

<sup>283</sup>. - BAYLOS GRAU, A., "El papel de la autonomía colectiva en la reforma....", op. cit. pag. 408,

<sup>284</sup>. - CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", en AA.VV. *La reforma del Estatuto de los trabajadores*, monográfico especial de la revista *Relaciones Laborales*, 1994, pag. 317.

<sup>285</sup>. - Cfr. MARTIN VALVERDE, A., et alt. *Derecho del trabajo*, 4ª Ed. op. cit. pag. 346.

dimensión temporal, tolerase la desafectación de los grupos profesiones en él regulado y permitir así que los convenios colectivos supraempresariales pudiesen modificarlos.

Sin embargo, considero que resulta más acertado entender que la regla de prohibición de negociar los grupos profesionales es una regla absoluta. De este modo los convenios colectivos de ámbito más amplio no podrían admitir a través de su regulación que los convenios colectivos supraempresariales pudiesen "afectar" a los grupos profesionales regulados en ellos durante su vigencia. La motivación sería doble: por un lado, y como más adelante veremos, la intención del legislador de perfilar a los grupos profesionales como una materia no susceptible de afectación no ha sido otra que la de influir en la sustitución, por el convenio colectivo de ámbito sectorial y nacional, de la regulación de los sistemas de clasificación profesional contemplados en las Ordenanzas Laborales, para conseguir con ello una regulación unitaria de esta materia a nivel de sector. Por otro lado, si la prohibición de negociar "grupos profesionales" es una excepción que opera sobre la excepción a la regla general del párrafo 1º del artículo 84 del ET, se sobreentiende que es de aplicación la propia regla general, por lo que ese Convenio sectorial, durante su vigencia, no podría ver afectada su regulación sobre grupos profesionales por aquello que dispusiera otro Convenio de ámbito distinto, salvo pacto en contrario conforme a lo dispuesto en los "acuerdos marco" "ex" artículo 83.2 del ET.

En referencia al segundo tema (la consecuencia jurídica que llevaría aparejada la negociación de esta materia por ámbitos negociales inferiores), tampoco queda del todo claro si la calificación del grupo profesional como "*materia no negociable*", determinaría que, en caso de negociarse, pudiera acudir al procedimiento previsto por el artículo 90.5 del ET (al consiguiente proceso de impugnación del convenio de oficio), o incluso al proceso de conflictos colectivos<sup>286</sup>; O por el contrario que la aplicación de los grupos profesionales ya negociados quedase únicamente en suspenso en tanto el preexistente Convenio superior continuase vigente<sup>287</sup>. Una interpretación acorde con la de entender la prohibición de negociar los grupos profesionales, como una prohibición absoluta, permitiría acoger la primera de estas opciones.

En términos generales, el artículo 84 del ET permite, cumpliendo determinadas reglas de legitimación, que un convenio colectivo posterior e inferior disponga de la regulación

---

<sup>286</sup>.- BAYLOS GRAU, A., "El papel de la autonomía colectiva en la reforma...", op. cit. pag. 408,

<sup>287</sup>.- CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva...", op. cit. pag. 317.

contenida en un convenio colectivo anterior y superior, excluyendo sin embargo ciertas materias, y entre ellas al grupo profesional. Es lo que cierta doctrina ha dado en llamar "la concurrencia descentralizadora de la estructura de negociación colectiva", la cual actúa a su vez como una de las excepciones al principio de no concurrencia entre convenios colectivos<sup>288</sup>. Sobre estas líneas se van a intentar solventar tres cuestiones:

a) La primera de ellas consiste en averiguar cual ha sido el motivo que ha llevado al legislador a excluir a los grupos profesionales de las materias negociables por los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

b) La segunda de ellas es la de determinar si la referencia a los "*grupos profesionales*" necesita ser reinterpretada a la luz de los nuevos sistemas de clasificación profesional previstos por el legislador.

c) La tercera cuestión consiste en determinar si los Convenios Marco "ex" artículo 83 del ET podrán, a la hora de fijar la estructura de la negociación colectiva, tolerar que el grupo profesional pase a configurarse como una materia de libre afectación por convenios colectivos de ámbitos distintos. Pasemos a analizar cada una de ellas, para alcanzar las respectivas conclusiones al respecto:

B) La razón de ser de la exclusión de los grupos profesionales.-

Los grupos profesionales se convierten, por aplicación del párrafo 2º del artículo 84 del ET, en una excepción a la excepción de la regla de la no concurrencia entre Convenios, o lo que es lo mismo, forman parte de un grueso de materias, sobre las que opera el principio de no concurrencia entre Convenios, y por tanto, y por aplicación del párrafo 1º del artículo 84 del ET, mientras un Convenio se haya en vigor, la regulación que haga de los grupos profesionales no podrá ser afectada por un Convenio de ámbito inferior, aunque superior al de empresa. La única posibilidad de afectación se producirá siempre que se respeten las reglas que haya podido fijar el acuerdo interprofesional "ex" artículo 83.2 del ET.

---

<sup>288</sup>.- Me estoy refiriendo a la conceptualización realizada por CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos", op. cit. pag. 309. De este modo, frente a la prohibición de concurrencia entre convenios de ámbito distintos, se oponen dos excepciones: a) la concurrencia convencional autorizada por pacto de afectación contenido en un CC común u ordinario de ámbito superior o en un acuerdo marco o CC intersectorial que establezca la estructura articulada de la negociación colectiva (83.2 ET). Y b) La Concurrencia descentralizadora propiamente dicha, autorizada directamente por la ley, que permite la negociación de acuerdos o CC para ámbitos determinados, con tal de que sean superiores al de empresa.

Con la exclusión de los grupos profesionales, junto con un grueso de materias como son el período de prueba, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene, etc, el legislador ha pretendido, según la doctrina científica, "asegurar la ordenación sectorial unitaria u homogeneizadora de estas materias, con vistas a un proceso de sustitución negociada de las viejas reglamentaciones y ordenanzas laborales"<sup>289</sup>, es decir "garantizar, respecto de las condiciones de trabajo ahí mencionadas, tratamientos unitarios y uniformes, no abiertos a la descentralización contractual territorial o funcional"<sup>290</sup>, o lo que es lo mismo "configurar las bases de una negociación colectiva articulada que comenzará por el convenio colectivo sectorial"<sup>291</sup>.

Por lo que se refiere a la sustitución negociada que las viejas reglamentaciones y ordenanzas laborales hacían de los grupos profesionales, se trata ésta de una polémica aún no zanjada. Parece claro que el legislador, a través de la Disposición Transitoria 6<sup>a</sup><sup>292</sup>, pone de manifiesto su preferencia por convertir el mecanismo del artículo 84 del ET (y no por ejemplo el del art. 83.2 del ET), en la vía más idónea para solventar la posible concurrencia de los Convenios que sustituyan a las Ordenanzas (y su correspondiente sistema de clasificación profesional), con los Convenios que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, concurrencia que "*se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley*"<sup>293</sup>.

---

<sup>289</sup>.- Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E., "La estructura de la negociación colectiva...", op. cit. pag. 315. También en el mismo sentido de entender esta opción como una opción tendente a la sustitución de las condiciones de trabajo (y entre ellas el grupo profesional), previsto por las Ordenanzas Laborales, Vid. DEL REY GUANTER, S., "Transformación del sistema de negociación colectiva y "refundación" de la teoría jurídica de los convenios colectivos", op. cit. pag. 42: "En relación a las materias en las que opera esta desjerarquización, hemos de decir que las mismas no son muy conexas entre sí, y algunas de difícil justificación, aunque la relación entre las mismas y/o su fundamentación se ha querido ver en su tradicional regulación por las Ordenanzas Laborales".

<sup>290</sup>.- Cfr. VALDES DAL-RE, F., "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva" en AA.VV. *La reforma de la negociación colectiva*, op. cit. pag. 164.

<sup>291</sup>.- Cfr. SALA FRANCO, T., *La reforma del Mercado de Trabajo*, Ed. CISS, Valencia, 1994, pag. 243.

<sup>292</sup>.- En relación con las Ordenanzas Laborales, el ET describe en su Disposición Transitoria 6<sup>a</sup> un complejo mecanismo de sustitución de las mismas por parte de la negociación colectiva, y fija a la vez, para aquellos casos en que los convenios colectivos no hubiesen sustituido a las normas reglamentarias, (el Convenio más idóneo debiera ser el de ámbito nacional y sectorial) un segundo mecanismo de derogación total o parcial a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del que se desprende que el 31 de Diciembre de 1995, concluyó la vigencia de las Ordenanzas laborales y de la regulación que las mismas hacían de los grupos profesionales.

<sup>293</sup>.- Ciertamente sector de la doctrina ha evidenciado la inconveniencia de esta regla y ha puesto de manifiesto que para el caso de que la clasificación con la que se esté trabajando haya sido negociada en un Convenio Colectivo Sectorial de ámbito más reducido al supraempresarial, o en uno de empresa, "la negociación de una nueva clasificación en el sector no impide en principio que se siga aplicando aquella



Sin embargo, creo que la polémica no viene tanto de la mano de una posible concurrencia de Convenios (entre los que han sustituido a los antiguos "*grupos profesionales*" previstos en las Ordenanzas, y los nuevos negociados posteriormente), sino de la misma pervivencia "*sine die*"<sup>294</sup> de los sistemas de clasificación profesional previstos en las Reglamentaciones, y ello por dos motivos: el primero de ellos porque los grupos profesionales (en puridad los sistemas de clasificación profesional) regulados en las Ordenanzas, se han constituido como una materia frente a la que la negociación colectiva ha mostrado un especial recelo en orden a su modificación y adecuación<sup>295</sup>. Y el segundo porque la negociación colectiva pueda asumir como propios los sistemas de clasificación profesional previstos por las ordenanzas laborales, y no articularlos desde luego, bajo el único parámetro del grupo profesional.

Por lo que se refiere a la finalidad "uniformadora" que se ha creído ver en la exclusión de los grupos profesionales como materia negociable, si lo que pretendía el legislador era mantener un sistema de clasificación profesional unitario articulado bajo el parámetro geográfico nacional, y bajo el parámetro funcional del sector, y si el mecanismo a través del cual pretendía llegar a ello era el estipulado en el artículo 84.2 del ET, esta aseveración puede resultar atemperada si tenemos presente el modelo convencional de clasificación profesional por el que el legislador estatutario también parece optar. Este modelo no es otro que el de la complementariedad.

---

otra" por aplicación de la actual D.Tª 6ª que "impide la aplicación automática del convenio que sustituye a la ordenanza en relación a los convenios inferiores que aún están vigentes". Cfr. ROMAN DE LA TORRE, M.D., op. cit. pag. 178.

<sup>294</sup>. - No han faltado defensores de la pervivencia de las Ordenanzas Laborales (y de la regulación que de los grupos profesionales hacían las mimmas), "aún después de haber sido estas derogadas". Derivaría esta conclusión de la fórmula utilizada por el legislador en el art. 22.5 del ET al señalar que la prestación laboral se equiparará al grupo profesional... previsto en convenio colectivo, o en su defecto "de aplicación en la empresa". En este punto, vid. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 14ª Ed. op. cit. pag. 278. MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 15ª Ed. op. cit. pag. 314. ALVAREZ SACRISTAN, I., "La clasificación profesional y la movilidad funcional", op. cit. pag. 438. LOPEZ TARRUELLA, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", op. cit. pag. 205. RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/94", op. cit. pag. 696, justificando esta posibilidad si la empresa no estuviera obligada a establecer otro sistema de encuadramiento profesional por un nuevo convenio sectorial que lo incluyera, o no alcanzara el acuerdo con sus trabajadores para sustituir aquél mediante convenio de empresa o acuerdo específico.

<sup>295</sup>. - CASTRO ARGUELLES, M., "Regulación sectorial de la clasificación profesional, sustitución de las ordenanzas laborales", en *Actualidad Laboral*, nº 8, 1994, pag. 120 y ss. Vid. también: DURAN LOPEZ, F., "La negociación colectiva y vigencia de las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales", *Relaciones Laborales*, nº 2. 1990, pag. 7 y ss. Sobre los ámbitos negociales más idóneos a efectos de la sustitución: ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 178.

Si por afectación entendemos cualquier tipo de alteración o modificación del contenido negocial, está claro que cuando un convenio colectivo complementa a otro también lo está alterando o modificando de alguna manera. Es por ello que resulta conveniente diferenciar ambos conceptos. A nuestro entender, un convenio colectivo "complementa" a otro en materia de clasificación profesional cuando ajusta o especifica la definición funcional que realiza este último. En tanto que un convenio colectivo "afecta" a otro en materia de clasificación profesional cuando contradice o menoscaba la descripción funcional que realiza este último. Es por ello que "no existe afectación de un Convenio por otro cuando el convenio posterior se limita a complementar el contenido de un Convenio precedente"<sup>296</sup>. Si la afectación supone una alteración de los intereses que llevaron a las partes a negociar un Convenio, la complementariedad no modifica dichos intereses sino que mantiene intacto el equilibrio entre los mismos.

Tanto el primer apartado del artículo 22 del ET como el quinto, aluden a un modelo de negociación colectiva que, en materia de clasificación profesional, no se apoya necesariamente sobre el convenio colectivo sectorial (al que ni siquiera alude) sino que admite, de manera reiterada, la posibilidad de que, en defecto de "*negociación colectiva*"<sup>297</sup> (art. 22.1 del ET) o más precisamente, de "*convenio colectivo*" (art. 22.5) el sistema de clasificación profesional será el establecido en los acuerdos de empresa entre Representantes de los Trabajadores y empresario. Es decir, los instrumentos negociales son amplios y abarcan tanto a los Convenios de eficacia normativa como los de eficacia obligacional, y a su vez de cualquier extensión geográfica y funcional.

Como ya ha venido a poner de manifiesto cierta doctrina, pese que la negociación de la clasificación profesional por el Convenio de sector presenta indudables ventajas (básicamente la contribución a una homogeneización de los criterios de determinación de las funciones, y la superación de las dificultades para la negociación de empresa en muchos sectores productivos), no menos cierto es que "las características de muchos sectores empresariales y las dificultades reales de otros", imponen una matización a esta idea, que no es otra que admitir que la negociación colectiva a nivel de empresa, por su más directa relación con la

---

<sup>296</sup>.- Cfr. MARTIN VALVERDE, A., "Concurrencia de convenios...", op. cit. pag. 40: "la complementariedad no es una relación de concurrencia, mientras que la afectación sí lo es y, por cierto, de concurrencia conflictiva".

<sup>297</sup>.- En este punto ALONSO OLEA, M., Y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 278, señalan que la expresión "mediante la negociación colectiva", que realiza el art. 22.1 es una referencia al convenio colectivo, el cual, a diferencia del acuerdo de empresa y los representantes de los trabajadores, puede ser sectorial multiempresarial.

específica organización de trabajo "aparece como la más adecuada"<sup>298</sup> para la negociación de un tema tan específico como es el de la clasificación profesional. Como pusiera de manifiesto GIUGNI<sup>299</sup>, la organización empresarial, como modelo típico de combinación entre factores productivos, aparece ciertamente como el punto de partida de toda división de trabajo y de la consecuente distribución y estratificación de los trabajadores en grupos homogéneos. Este panorama exige la siguiente aclaración:

Por aplicación del artículo 84.2 del ET, y en materia de clasificación profesional, la regla que regirá las relaciones entre los convenios colectivos de ámbito supraempresarial (comarcal, local, provincial o autonómico) y los convenios colectivos sectoriales, será únicamente la de no afectación, pero no la de complementariedad.

En cambio, por aplicación del artículo 22.1 y 22.4 del ET, la negociación colectiva a nivel de empresa podrá "complementar"<sup>300</sup>, pero nunca "afectar" a la clasificación profesional establecida por el Convenio de Sector. La posible afectación (entendida en los términos arriba indicados), le sería prohibida en la medida que la ley solo hace viable la negociación a nivel de empresa en defecto de Convenio, de modo que si la clasificación estuviese ya negociada, el ámbito empresarial no podría regular un sistema distinto, pues de lo contrario negaría la fuerza vinculante en esta materia al Convenio de Sector<sup>301</sup>. Así pues, en materia de clasificación profesional, las reglas que regirán las relaciones entre convenio colectivo de empresa y convenio colectivo de sector, o entre convenio colectivo de empresa y convenio colectivo supraempresariales, serán las de complementariedad y las de no afectación. De hecho, cabrá la hipótesis de que el Convenio de ámbito superior al de empresa y ante la imposibilidad de regular globalmente todo el sistema clasificatorio, remita al propio Convenio

---

<sup>298</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 175.

<sup>299</sup>.- Cfr. GIUGNI, G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit. pag. 177.

<sup>300</sup>.- En este sentido: ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 175. MARTINEZ ABASCAL, V., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 83. LOPEZ TARRUELLA, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", op. cit. pag. 205. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 206. De este modo, el CC sectorial establecería los criterios generales de determinación de categorías o grupos profesionales, es decir, la estructura funcional, y el CC de empresa cumpliría (además de una función sustitutoria del Convenio Sectorial) una función de especificación de los criterios establecidos en el ámbito sectorial, adecuando sus organigramas profesionales.

<sup>301</sup>.- ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 176.

de empresa la fijación de esta materia<sup>302</sup>.

C) La incorrecta referencia legislativa a los grupos profesionales.-

El punto de partida viene de la mano del criterio clasificatorio utilizado por el artículo 84 del ET: "*los grupos profesionales*". No voy a entrar en una valoración jurídico-conceptual del grupo profesional<sup>303</sup> porque el mismo solo aparece, desde la óptica que aquí interesa, como una materia no negociable en el supuesto de concurrencia entre Convenios.

En cualquier caso el legislador, mediante la referencia del artículo 84 del ET, parece haber apostado por un modelo de clasificación profesional determinado: aquél que se articula únicamente sobre el criterio del grupo profesional. Sin embargo, no podemos olvidar que éste no es el único criterio clasificatorio al que habilita el ET. Según el artículo 22.1 del ET, el "*grupo profesional*" constituye junto con "*la categoría profesional*", uno de los criterios de clasificación en un "*sistema de clasificación profesional*", pudiendo en principio la negociación colectiva elegir sistemas clasificatorios basados en uno u en otro criterio.

Aún admitiendo que la disyuntiva entre uno u otro sistema de clasificación profesional fuese absoluta, no por ello dejarían de existir menos problemas. En el caso de que la disyuntiva fuese absoluta, y por aplicación del tenor literal del artículo 84 del ET, nos encontraríamos con lo siguiente: un convenio colectivo de ámbito inferior podría afectar a las "*categorías profesionales*" pactadas en un convenio colectivo de ámbito superior, si el convenio colectivo de ámbito superior hubiese elegido como criterio de clasificación únicamente a las categorías. Por el contrario, un convenio colectivo de ámbito inferior no podría afectar, por ser materia no negociable, "*los grupos profesionales*" pactados en un convenio colectivo de ámbito superior, para el supuesto de que el criterio de clasificación elegido convencionalmente en el convenio colectivo de ámbito superior fuese el grupo profesional.

---

<sup>302</sup>.- Así por ejemplo, el art. 35 del CC. de 1995 de Industrias Lácteas y sus derivados (BOE nº 211, de 4 de Septiembre de 1995), señala que: "Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este CC se definirán en los respectivos pactos colectivos de empresa".

<sup>303</sup>.- Vid. sobre el tratamiento del mismo la monografía de ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 148 y ss, donde se define al grupo profesional como la "departamentalización de la actividad productiva y de la estructura profesional de la empresa en núcleos y áreas afines técnicamente, en cuyo seno se agrupan las distintas tareas y/o categorías según criterios de homogeneidad económica y/o funcional". También, DURAN LOPEZ, F., *Los grupos profesionales en la prestación de trabajo: obreros y empleados*. op. cit.

Para evitar este contrasentido cabría una primera interpretación, según la cual los grupos profesionales serían materia no negociable, pero a los mismos "habrá que añadir, lógicamente, las *"categorías profesionales"*, para el caso de optar por este tipo de clasificación profesional"<sup>304</sup>. Interpretación que podría venir avalada por la escasa contundencia empleada por el párrafo 4º del propio artículo 84 del ET, tras señalar solamente que "*se considerarán*" como materias no negociables, entre otras, los grupos profesionales, terminos lo suficiente ambiguos como para entender que la lista no es cerrada, y por tanto, no solamente los grupos profesionales, sino que tampoco las categorías profesionales serían susceptibles de afectación, si el sistema clasificatorio se compusiera únicamente de éstas.

Esta podría resultar una interpretación plenamente admisible, siempre que se partiese de la premisa que desde el punto de vista convencional, la alternativa entre un sistema de clasificación profesional articulado en grupos profesionales, o en categorías profesionales es absoluta. Sin embargo el artículo 22.2 del ET, permite una tercera alternativa: que los grupos profesionales puedan incluir diversas categorías profesionales.

Desde este punto de vista, en el supuesto de que el convenio colectivo de ámbito superior hubiese estructurado un sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales compuestos su vez categorías diversamente jerarquizadas entre sí, (o incluso equivalentes), por aplicación del tenor literal del artículo 84 del ET, las categorías profesionales sí que serían modificables por un convenio colectivo de ámbito inferior a pesar de que con ello se desnaturalizase al grupo, que en principio sería materia no negociable.

Para evitar este segundo contrasentido, cabría una segunda interpretación de los términos del artículo 84, entendiendo que "los convenios colectivos de ámbito inferior no podrían modificar la adscripción al grupo fijado por el convenio colectivo de ámbito superior de las categorías preexistentes, de modo que su papel quedaría limitado al establecimiento y adscripción al grupo de categorías nuevas (salvo que se tratara de una creación puramente formal, tendente a sustituir una categoría anterior para eludir aquella prohibición) y a la

---

<sup>304</sup>.- Cfr. SALA FRANCO, T., *La reforma del Mercado de Trabajo*, op. cit. pag. 243. Así, señala MERINO SEGOVIA, A., en "Concurrencia de Convenios Colectivos...", op. cit. pag. 125: "Resulta cuestionable si la Ley, al excluir los grupos profesionales, habida cuenta de su estrecha relación, está excluyendo también el tratamiento de las categorías profesionales; de no ser así, por el cauce de separar los grupos pero no las categorías, se estaría dando nuevamente carta blanca a la unidad afectante para que entre a regular ambas materias.

concreción o precisión de la definición de categorías (sin cambiar su adscripción al grupo)"<sup>305</sup>.

Como podemos ver, el juego de todas estas posibilidades mina la posibilidad de una clasificación unitaria y homogénea para cualquier sector de la producción. La exclusión del grupo profesional como materia negociable en convenio colectivo de ámbito inferior debe de ser entendida como una exclusión excesivamente restrictiva, que debe ser reinterpretada.

Todo ello nos permite alcanzar la siguiente conclusión: No son los "*grupos profesionales*", sino los "*sistemas de clasificación profesional*", ya estén compuestos por categorías profesionales, o por grupos profesionales articulados mediante categorías (jerarquizadas o incluso equivalentes entre sí), los que no podrán verse afectados por ningún convenio colectivo de ámbito inferior, más aún si tenemos en cuenta la importancia de las materias que, de una manera indirecta, podrían guardar relación con el tema, tales como el régimen de la movilidad funcional, los ascensos, etc<sup>306</sup>.

D) El Convenio Marco como mecanismo habilitador para la afectación de los grupos profesionales.-

Se trata ésta de una cuestión que se presta a la polémica y que presenta enormes repercusiones jurídicas. En principio los grupos profesionales, o bien interpretado, el "sistema de clasificación profesional", se configura como una materia que se regulará en todo caso por lo establecido en un Convenio de ámbito superior inicialmente vigente, y por tanto, los Convenios de ámbito inferior en relación a él (aunque siempre de ámbito supraempresarial), no podrán establecer otra regulación en este punto, o lo que es lo mismo, tienen prohibida la posibilidad de afectar al sistema de clasificación profesional (recordemos que se trata de una materia ni siquiera "negociable"), lo que no impide una capacidad de participación en la regulación de esta materia, siempre que no se afecte al Convenio superior.

Si esta conclusión parece desprenderse del párrafo 3º del artículo 84 del ET, la pregunta que se suscita es si esta prohibición de afectación a los sistemas de clasificación profesional,

---

<sup>305</sup>.- CAMPS RUIZ, L.M., en *La modificación de las condiciones de trabajo*, op. cit. pag. 39. Se trataría según esta interpretación, de impedir la fragmentación de los grupos, para recortar así las facultades empresariales en materia de movilidad funcional.

<sup>306</sup>.- MERINO SEGOVIA, A., en "Concurrencia de Convenios colectivos...", op. cit. pag. 124.

opera única y exclusivamente respecto del mecanismo descrito por el párrafo 2º del artículo 84, o si la misma debe hacerse extensible también frente al mecanismo previsto por el artículo 83.2 del ET, (el acuerdo interprofesional), de manera que tampoco a través de los acuerdos marco suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, podría admitirse un pacto de afectación por el que el sistema de clasificación profesional previsto en un Convenio de ámbito superior pudiese quedar afectado por lo dispuesto en un Convenio inferior supraempresarial.

Un sector de la doctrina ha entendido que esta prohibición de afectación opera perfectamente sobre la misma regulación que pudiesen efectuar los acuerdos interprofesionales, o acuerdos marco a que se refiere el artículo 83.2, en la medida en que la estructura de la negociación colectiva y las reglas de solución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, "vendrían limitadas en cualquier caso por las materias no negociables en los ámbitos señalados"<sup>307</sup>, de esta manera el párrafo 2º del artículo 84, no solo habría atenuado la fuerza imperativa de la prohibición de afectación, y liberalizado la relación entre los distintos niveles de negociación, sino que también "habría primado esa liberalización sobre la función ordenadora de la negociación colectiva que se atribuye por el artículo 83 a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas"<sup>308</sup>.

Sin embargo, creo que resulta más acertada la interpretación de un segundo sector de la doctrina que ha entendido que esta prohibición de afectación, prevista en el párrafo 3º del artículo 84 y prohibiendo la negociación de ciertas materias, no vincularía a la regulación que pudiese establecer los acuerdos marco "ex" artículo 83.2 del ET, por lo que los mismos podrían regular que Convenios de ámbito distinto incidiesen sobre el sistema de clasificación profesional pactado en un Convenio pese a que éste fuera superior territorialmente y anterior en el tiempo. Una conclusión de este tipo podría derivarse del propio tenor literal del párrafo 3º del artículo 84, que, al considerar a los grupos profesionales como materias no negociables en ámbitos inferiores, lo hace en relación con "*el supuesto previsto en el párrafo anterior*", pero no en relación con el previsto en el "*artículo*" anterior<sup>309</sup>.

---

<sup>307</sup>.- SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, op. cit. pag. 243.

<sup>308</sup>.- GONZALEZ ORTEGA, S., "La reforma de la negociación colectiva", op. cit. pag. 376.

<sup>309</sup>.- Vid. CASAS BAAMONDE, M., "La estructura de la negociación colectiva...", op. cit. pag. 315 y ss.

#### 4.4.- LOS NIVELES RETRIBUTIVOS.-

##### 4.4.1.- La inadecuación de los niveles retributivos como criterio de clasificación profesional y como elemento determinante de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo.-

El establecimiento de un sistema convencional de clasificación profesional basado exclusivamente en niveles retributivos no encuentra amparo normativo en el artículo 22.1 del ET el cual alude con exclusividad a los grupos profesionales y a las categorías profesionales, ni en el artículo 22.4, al exigir la necesidad de reglas comunes para trabajadores de uno u otro sexo en esta materia, sin hacer especial mención a los mismos, cuya regulación aparecerá en otra sección del ET (art. 28), no correspondiente a la materia de clasificación profesional.

La mención a los niveles retributivos aparece en el primer párrafo del artículo 22.5 del ET en relación al acto de calificación como instrumento para la determinación de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo. Pese a que la norma exige la previsión de niveles retributivos en los convenios colectivos no impone con ello que los sistemas de clasificación profesional deban de articularse bajo este modo. Por su parte, el 2º párrafo del artículo 22.5, prevé los casos en que se acuerde la realización de funciones propias de dos "niveles", lo cual admite la doble interpretación de entender dicha referencia hecha bien a niveles retributivos o simplemente a niveles funcionales insertos en las categorías o grupos profesionales.

La previsión normativa de los niveles retributivos genera una inadecuación jurídica, tanto en el marco contractual, a la hora de determinar la prestación laboral objeto del contrato, como en el marco convencional a la hora de configurarse como un criterio clasificatorio en un sistema convencional de clasificación profesional. Esta es, por otro lado, la postura dominante en la doctrina<sup>310</sup>.

---

<sup>310</sup>.- ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional y la movilidad funcional", op. cit. pag. 139. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 181. CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones de trabajo*, op. cit. pag. 17. SALA FRANCO, T., "La movilidad funcional" en AA.VV. *La reforma del Estatuto de los trabajadores*, op. cit. pag. 77. DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional, movilidad geográfica...", op. cit. pag. 193. Una interpretación propia al respecto: CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 174. Como ha venido a indicar ICHINO, P., *Il lavoro subordinato...*, op. cit. pag. 241, ningún sindicato puede aceptar nunca un sistema de clasificación en el cual no se atribuya ningún valor a la profesionalidad del trabajador. A título anecdótico concluye este autor afirmando que la historia nos ha



a) Por lo que se refiere al marco contractual, la alusión del artículo 22.5 a un nivel retributivo como elemento de determinación de la prestación laboral desconoce un hecho tan importante como es el que un nivel retributivo no forma parte de una prestación laboral, sino de la contraprestación salarial<sup>311</sup> que, a pesar de ser también objeto del contrato, no aparece expresamente mencionada en el precepto como tal.

La interpretación correcta debe entenderse formulada en los siguientes términos: determinada la prestación laboral objeto del contrato mediante la equiparación a una categoría o grupo profesional, de ella derivará la equiparación del trabajador a un correspondiente nivel retributivo. El nivel retributivo se convertirá por ello en la consecuencia de la equiparación (se acumula a ella), pero no puede constituir por sí solo un elemento (alternativo) definidor de la prestación laboral<sup>312</sup>. Es por ello que la doctrina ha destacado en este punto el carácter acumulativo, y no alternativo, de la equiparación<sup>313</sup>.

Por el mismo motivo, en defecto de acuerdo expreso entre las partes, la clasificación profesional del trabajador vendrá determinada por las funciones efectivamente realizadas, con independencia del nivel retributivo que le fuera aplicable, el cual no vinculará a la hora de la equiparación. El principio de equiparación función-categoría bascula sobre el aspecto funcional de la prestación, no sobre el aspecto retributivo.

Contrariamente, cierta doctrina ha pretendido dotar de sustantividad propia al acto de equiparación de la prestación laboral a un nivel retributivo mediante una operación jurídica

---

mostrado sistemas de clasificación basados exclusivamente en criterios que prescindían del contenido de la categoría o de la capacidad profesional subjetiva del trabajador. Pone este autor como ejemplo una gran fábrica en la época nazi, donde la subdivisión por grupos y la diferenciación de tratamientos prescindía del contenido de la categoría o de la profesionalidad subjetiva de los trabajadores, refiriéndose exclusivamente a los títulos con los que eran detenidos los trabajadores: prisioneros de guerra americanos, criminales, políticos, etc.

<sup>311</sup>. - ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 139.

<sup>312</sup>. - ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 139, para quien "el nivel retributivo será la consecuencia de la atribución de una determinada categoría profesional pero nunca se puede sustituir esta atribución por la simple asignación de un nivel retributivo".

<sup>313</sup>. - Como indica ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 181, la equiparación prevista por la norma habrá de entenderla en sentido acumulativo, es decir, en primer lugar la categoría o grupo profesional que se corresponda a la prestación, y después, y en su caso, a la escala salarial que se pueda haber previsto en el CC, pero nunca en sentido alternativo, porque categoría, grupo y nivel retributivo no son conceptos equiparables ni tienen un mismo contenido jurídico, operando el segundo necesariamente sobre una clasificación de puestos de trabajo que después se valoran salarialmente. En el mismo sentido, MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 86, y "La reforma de la movilidad funcional...", op. cit. pag. 330. LOPEZ TARRUELLA, F., "Clasificación profesional y promoción en el trabajo", op. cit. pag. 203.

inversa. En base a la misma, la asignación del trabajador a un nivel retributivo comportaría, como consecuencia, la equiparación del mismo a una categoría profesional<sup>314</sup>. Sin embargo, interpretar que la voluntad del legislador fue esa exigiría igualmente como requisito imprescindible la existencia de un sistema convencional de clasificación profesional articulado bajo los criterios de las categorías o grupos profesionales, pero no exclusivamente bajo niveles retributivos.

Podemos concluir señalando que la asignación de una categoría profesional comportará automáticamente la asignación de un determinado nivel retributivo. Interpretar que la equiparación de la prestación laboral puede realizarse a un nivel retributivo fijado convencionalmente, prescindiendo de cualquier descripción funcional de las tareas y de su correspondiente agrupación mediante grupos o categorías, es una conclusión jurídica de difícil aprehensión<sup>315</sup>.

Entender por extensión aplicables los niveles retributivos a los pactos de polivalencia funcional generaría consecuencias no menos preocupantes. De este modo, en cumplimiento del criterio de prevalencia (si entendemos por tal aquél criterio que señala que la equiparación se realiza a la categoría que se desempeña un mayor período de tiempo), un trabajador equiparado a un nivel retributivo inferior por desempeñar la mayor parte de su jornada tareas de ese nivel, no percibiría la retribución correspondiente a un nivel superior, a pesar de que también desempeñara durante largos períodos de tiempo funciones del mismo.

---

<sup>314</sup>.- ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., 14<sup>a</sup> Ed. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 280, señalando que la referencia al "nivel retributivo" "no es sino una forma indirecta de fijación de categorías o grupos. CONDE MARTIN DE HIJAS, V., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 174, mantiene en este sentido que la referencia del art. 22.5 al objeto del contrato merece una interpretación amplia, incluyendo las dos prestaciones opuestas: trabajo y salario. De este modo, la equiparación podría referirse directamente, y sin hacer clasificación previa, a un nivel salarial. Así las cosas, lo mismo que de la clasificación asignada puede deducirse el nivel salarial correspondiente, en el caso en que falte un acuerdo expreso entre empresario y trabajador sobre clasificación profesional, de la determinación de la prestación laboral objeto del contrato y de la equiparación a un nivel salarial puede ascenderse a la determinación de la clasificación profesional que corresponda, aunque no haya existido un acuerdo directo sobre ella. También CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones...*, op. cit. pag. 18, entiende que la mención separada de la categoría y del nivel retributivo, implica que la cuantía retributiva no sea un elemento consustancial de la categoría profesional; de tal modo que si bien en ocasiones el nivel retributivo puede depender exclusivamente de la categoría profesional, "por lo que la asignación de ésta comporta ya, automáticamente la de aquél, e incluso a la inversa, la asignación de un nivel retributivo podría comportar la de una categoría", en otras podrá depender de circunstancias adicionales.

<sup>315</sup>. - Como indica ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 139, "decir que un trabajador se obliga a realizar una prestación laboral remunerada con el nivel "x", que puede ser el salario correspondiente a categorías pertenecientes a diversos grupos profesionales (un auxiliar administrativo, un chófer, un vigilante nocturno, pueden ganar en una empresa exactamente esa misma suma "x"), es simplemente algo que carece completamente de sentido".

Por último, un criterio de este tipo supondría desconocer el artículo 28 del ET, el cual, al fijar el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, impone al empresario la obligación de pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor. La prestación laboral que debiera servir de contraste con la contraprestación salarial desaparecería en los supuestos de equiparación del trabajador a un nivel retributivo, sin mayor especificación o descripción funcional de los cometidos a desempeñar.

b) Desde el punto de vista convencional, como criterio de un sistema de clasificación profesional, el nivel retributivo no puede formar parte del mismo. En primer lugar porque no aparece mencionado en el propio artículo 22.1 del ET. En segundo lugar, porque a pesar de la previsión convencional de los mismos impuesta por el artículo 22.5 del ET, ello no impide que la misma deba entenderse vinculada a un sistema de clasificación profesional por categorías o grupos<sup>316</sup>.

En estos casos se ha defendido la necesaria presencia de un doble sistema de clasificación profesional: el correspondiente a los niveles retributivos, y el correspondiente a categorías y grupos profesionales<sup>317</sup>. Pero en cualquier caso se impone la existencia de este último

---

<sup>316</sup>.- DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional..", op. cit. pag. 193, entiende posible que la clasificación profesional pueda prescindir hasta cierto punto de grupos o categorías para centrarse en una mera enumeración de niveles funcionales-salariales, aunque lo que prima en los párrafos 1º y 5º del art. 22 es la vertiente funcional que, aunque ligada a la salarial, mantiene su autonomía. Por tanto, no sería realista pensar en una asalarización de la clasificación profesional que consistiera exclusivamente en una tabla salarial. Tras la reforma de 1994, ciertos CC de ámbito estatal, han acogido sistemas de clasificación profesional basados en "Niveles", entendiéndose por tales a "niveles profesionales", los cuales pasan a identificarse con lo que serían auténticas categorías profesionales: art. 23 del CC (1995-1996) de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo. (BOE nº 303, 20 de diciembre de 1995). Se trata de sistemas de clasificación profesional donde el papel de la categoría profesional (inserta en un grupo), pasa a desarrollarlo el llamado "nivel profesional". art. 7 CC de 1995 de Entidades de financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing). BOE nº 50, 27 de Febrero de 1996). art. 6. CC 1995 de Agencias de Viajes. (BOE nº 53 de 1 de Marzo de 1996). Otros CC han acogido sistemas de clasificación profesional, donde los "niveles retributivos", aparecen en el seno del grupo profesional, y pasan a asumir la función de las categorías profesionales: "La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I...". Art. 7 CC 1996-1998 de Banca Privada. (BOE, nº 50, 27 Febrero 1996). art. 7 CC de 1995-997 para Sociedades Cooperativas de Crédito (BOE nº 140, 10 de Junio de 1996).

<sup>317</sup>.- SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado...*, op. cit. pag. 129, señala que "en el momento de contratar las partes deberán efectuar en estos casos una doble equiparación: una a la categoría o grupo profesional, según cual sea el sistema de clasificación profesional pactado; otra al nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo contratado según el sistema de valoración de puestos existente en esa empresa. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación...", op. cit. pag. 26, señala a su vez que "se plantea la necesidad de un doble sistema de encuadramiento en esos casos: uno a efectos de organización interna (el de valoración) y otro (el de grupos y categorías) a modo de traductor, que posibilite la aplicación de los preceptos estatutarios que directa o indirectamente se refieren a la clasificación profesional".

pues a él y no al primero viene referida toda la normativa en materia de movilidad funcional.

Por otro lado y como se verá más adelante, aún interpretando que lo pretendido por el legislador es la permisión normativa para el establecimiento de sistemas de valoración de puestos de trabajo con niveles retributivos para cada uno de ellos, como por otra parte así ha entendido la doctrina, ello generaría a su vez dificultades aplicativas respecto del artículo 39 del ET en materia de movilidad funcional, al utilizar dicho precepto los parámetros funcionales del grupo y de la categoría profesional<sup>318</sup>, y no otros conceptos alternativos.

#### **4.4.2.- La interpretación correctora de los niveles retributivos: los sistemas de valoración de puestos de trabajo.**

La introducción de un criterio de clasificación profesional distinto a aquél basado en categorías y grupos profesionales tiene un reconocimiento expreso en el ET. Sin embargo, la formulación que recibe de la norma es dispar. Así, el artículo 41. 1 e) del ET califica el sistema de trabajo y rendimiento como una condición de trabajo de carácter colectivo, para cuya alteración es necesario acudir al acuerdo modificativo previsto por el artículo 41.4 del ET.

La implantación de un sistema de organización del trabajo a través de incentivos o a través de valoraciones de puestos de trabajo, se considera una materia sobre la que el empresario puede adoptar una decisión libre en orden a su fijación en la empresa, y sobre la que el Comité de empresa debe emitir con carácter previo a su ejecución, un informe (art. 64.1.3 e) del ET).

En este punto, la referencia del primer párrafo del artículo 22.5 del ET a la previsión convencional de niveles retributivos así como a la equiparación de la prestación laboral a uno de ellos, permite entender que el legislador, frente a la regulación anterior que no preveía ni exigía ningún modelo de clasificación profesional, ha pretendido instaurar un sistema que no encuentre en la categoría o en el grupo su punto de basculación.

---

<sup>318</sup>.- Al respecto, llamando la atención sobre sus consecuencias: SALA FRANCO, T., "La Movilidad funcional", en AA.VV. *La reforma del Estatuto...*, op. cit. pag. 77. Como ha venido a indicar CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones...*, op. cit. pag. 18, el nivel retributivo dependerá de algún elemento de la prestación laboral, de modo que pese a la referencia del art. 22.5 a las "funciones de dos o más niveles" se estaría en realidad identificando, más que las tareas en sí mismas realizadas, las notas o características de las tareas mismas (como la responsabilidad, exclusividad, jornada, etc).

Cabría entender, como así ha hecho la doctrina, que la referencia del legislador es una alusión a la "job evaluation", o sistema de valoración de puestos de trabajo<sup>319</sup> lo que permitiría la clasificación de los trabajadores en escalas de niveles retributivos establecidas en función de los puestos de trabajo. Como ha venido a indicar CRUZ VILLALON, la valoración de tareas es un método para el cálculo de los niveles retributivos de la empresa. Se trata de un sistema de clasificación objetiva que prescinde de la cualificación del trabajador para centrarse en las funciones objetivamente desempeñadas y exigidas por su puesto de trabajo. Con él, se pretende medir las exigencias de cada puesto de trabajo concreto sin tomar en consideración quién ocupa ese puesto<sup>320</sup>.

Sin ánimo de acotar su estudio, a través de este sistema de organización se realiza una valoración de los puestos de trabajo con el fin de determinar su retribución<sup>321</sup>. Esta valoración se desarrolla a su vez mediante un proceso analítico individualizando factores objetivos y asignando a cada uno de ellos una puntuación. Serán factores objetivos en el desempeño del puesto: la preparación exigida, la habilidad, la responsabilidad, el esfuerzo físico y mental, la exposición a difíciles condiciones ambientales, el riesgo etc. En ocasiones, estos factores vienen a subdividirse en niveles o grados. Así por ejemplo el factor del esfuerzo físico puede dividirse en grados según el peso a levantar; el factor de la

---

<sup>319</sup>.- Es prácticamente unánime la doctrina que entiende que la referencia de los "niveles retributivos" es una referencia a dichos sistemas de valoración de puestos de trabajo. Entre otros autores: PALOMEQUE LOPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 721. SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, op. cit. pag. 128. RIVERO LAMAS, J., "La movilidad funcional en la empresa en la ley 11/1994", op. cit. pag. 699. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 180. MARTINEZ ABASCAL, V.C., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 85 y "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 330. CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación...*, op. cit. pag. 18. ALEMAN PAEZ, F., "La nueva regulación de la clasificación...", op. cit. pag. 221. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación...", op. cit. pag. 26. ALVAREZ SACRISTAN, I., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 439.

<sup>320</sup>.- CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 74. En palabras de SALA FRANCO, T., LOPEZ TARRUELLA, T., *La modificación de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 38, el trabajador no viene valorado por lo que "es", sino por lo que "hace", es decir, por la utilidad que se obtiene de su trabajo.

<sup>321</sup>.-En una descripción sistemática del sistema de la job evaluation: MAZZIOTTI, F., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 215. GHIDINI, M., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 210. GALANTINO, L., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 246. SALA FRANCO, T., y LOPEZ TARRUELLA, F., *La modificación de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 38. Según estos últimos autores, el sistema consiste básicamente:

- a) En describir las tareas, señalando y analizando sistemáticamente las funciones desempeñadas por los trabajadores, con indicación de las características y límites.
- b) Valoración de las funciones sobre la base de las descripciones realizadas, utilizando como plan de valoración un conjunto de criterios (responsabilidad, capacitación, esfuerzos) y de grados dentro de los mismos, atribuyendo una puntuación.
- c) Reagrupar o reclasificar los puestos en base a las puntuaciones obtenidas, estableciendo una escala retributiva en función de estras nuevas "clases".

habilidad manual puede requerir diferentes operaciones según la complejidad de las operaciones; el factor de la formación profesional puede variar según los meses necesarios para adquirirla, etc. En base a ello se establece una puntuación según el grado o nivel en el ámbito de cada uno de los factores, de modo que al nivel más bajo se le asigna un valor cero, mientras que a medida que van creciendo los niveles o grados la puntuación aumenta. De esta forma cuanto más complejo y difícil es el trabajo correspondiente a cada puesto de trabajo tanto más elevada es la puntuación atribuida al mismo. Finalmente las puntuaciones son reagrupadas por clases (una clase puede tener de 600 a 700 puntos, otra de 700 a 800 etc), y a cada clase se le atribuye una retribución.

Por lo que aquí nos interesa, el principal problema derivado de la "job evaluation" es el determinar si su implantación debe suponer el necesario abandono de un sistema de clasificación articulado sobre la base de categorías o grupos profesionales o si es posible su compaginación.

Cierta doctrina había entendido, con la legislación anterior, que en la medida en que la ley exigía con carácter general la clasificación profesional en el momento de contratar, el trabajador debía ser reconducido a alguna de las categorías convencionalmente previstas<sup>322</sup>. Sin embargo, los términos generales del acto de calificación utilizados por el precedente artículo 16.4 del ET han desaparecido con la actual regulación del artículo 22.5 que, específicamente y no de modo genérico, expresa los diferentes criterios de clasificación, incluyendo en él a los niveles retributivos.

Con la regulación precedente, SALA FRANCO había entendido que en el momento de establecerse un sistema de valoración de puestos de trabajo en la empresa era necesario el reajuste entre las categorías profesionales y los puestos de trabajo valorados, debiéndose respetar a los trabajadores el tratamiento económico mínimo anteriormente disfrutado. Aún así, en un momento posterior, y para el caso de que el empresario decidiera desempeñar su "ius variandi", se exigiría el sometimiento a los límites profesionales del artículo 39 del ET<sup>323</sup>.

---

<sup>322</sup>.- SALA FRANCO, T., LOPEZ TARRUELLA, F., *La modificación de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 39.

<sup>323</sup>.- SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*. 7ª Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, pag. 391 y ss. Para CRUZ VILLALON, J., *Las modificación de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 76, en la práctica los sistemas de valoración de puestos tienden a mantener formalmente la categoría profesional. Sin embargo es necesario diferenciar el aspecto económico de cuantificación de los niveles salariales, (que sólo tiene como límite el respeto al principio de igual salario por trabajo de igual valor) del aspecto funcional

De hecho, cierta jurisprudencia ha abogado por el mantenimiento de los sistemas de clasificación profesional en base a categorías y grupos profesionales, a efectos de la movilidad funcional, para evitar con ello el uso abusivo por parte del empresario de los sistemas de valoración de puestos de trabajo que se hubieran impuesto en la empresa<sup>324</sup>.

El debate que pueda generar esta cuestión en el nuevo marco legal impone en cualquier caso el respeto a la profesionalidad del trabajador, y ello habida cuenta no tan sólo de la experiencia que nos proporciona el Derecho foráneo al respecto sino de la excesiva división del trabajo que este tipo de sistemas introduce.

La experiencia colectiva italiana puso de manifiesto este problema en los años setenta al plantear la necesidad de adaptar los criterios tradicionales de clasificación basados en la prestación debida en el contrato mediante categorías y grupos profesionales, (clasificación que había generado grandes desigualdades entre el grupo de obreros y empleados) a otros sistemas, entre ellos la "job evaluation", que permitieran una mejor adaptación al desarrollo industrial y tecnológico de ciertos sectores. El resultado de ello, como ya se indicara en páginas anteriores, fue el llamado "inquadramento unico". Se trataba de un modelo de clasificación que reagrupaba a los trabajadores en niveles profesionales que comprendían indiferenciadamente las figuras del empleado y del obrero. El trabajador clasificado en un nivel tendría derecho a la misma retribución mínima convencional, confeccionándose los diferentes niveles en base a valoraciones inherentes a la profesionalidad. Se trata de un modelo que puso de manifiesto la quiebra de ciertos factores utilizados por la "job evaluation", como son el de la experiencia y el de la responsabilidad, los cuales se manifestaban inoperantes para tolerar diferencias entre el grupo de empleados y obreros<sup>325</sup>.

---

referente a la prestación debida, de modo que las partes no pueden a través de estos sistemas, ampliar el marco de la movilidad funcional establecido por el art. 39 ET.

<sup>324</sup>.- Vid. por todas la STSJ País Vasco de 23 de Septiembre de 1992 (R.A. 4216). La empresa había venido a sustituir el sistema de categorías por otro de valoración de puestos de trabajo, que dividía al personal en dos grupos profesionales (obreros y empleados), con sus correspondientes Reglamentos de Valoración. Al respecto la sentencia señala que "la implantación en la empresa de un sistema de valoración de puestos de trabajo no ha modificado los límites que la categoría o el grupo profesional imponen en materia de movilidad funcional...Repárese además en las consecuencias a las que ello llevaría: El "ius variandi" empresarial consagrado en el convenio, facultaría al empresario a asignar a uno de sus ingenieros a un puesto de auxiliar administrativo, por cuanto que ambos son propios del grupo profesional de empleados".

<sup>325</sup>.- Como indica TREU, T., "Qualifiche, oggetto del rapporto di lavoro e mobilità professionale", en AA.VV., *Inquadramento unico e professionalità*, op. cit. pag. 29, la aplicación de nuevos criterios de clasificación presentan largos márgenes de indeterminación, de forma que la nueva introducción de valoraciones en la clasificación puede aparecer como incierta y llena de posibles contradicciones.

Por último, debe señalarse que los sistemas de "job evaluation", en la medida que implican la introducción de unas técnicas retributivas diferentes a las tradicionales, suponen a su vez una precisa y minuciosa predeterminación de los puestos de trabajo. Ello, que tiene lugar en el momento de la estipulación del contrato, mediante la asignación a un "puesto de trabajo" y a un "nivel" o "clase", supone una descripción analítica de la actividad que el trabajador puede desarrollar de modo que, pese a que quedara un margen de variabilidad, no puede entenderse que el poder de dirección entraría a especificar la obligación, al quedar ésta totalmente determinada<sup>326</sup>.

#### 4.4.3.- Breve referencia a otras formas de organización del trabajo.-

Como vino a indicar CRUZ VILLALON<sup>327</sup>, existen otras formas de organización del trabajo post-tayloristas que permiten alcanzar la misma conclusión que la permitida para el sistema de valoración de puestos de trabajo interpretado bajo los parámetros normativos de los "niveles retributivos". La norma legal no impone que la adopción de tales criterios de organización tenga por qué vincular a un sistema de clasificación profesional tradicional.

Todas ellas plantean el peligro de la excesiva división de la fuerza de trabajo en tantos compartimentos estancos como procesos productivos haya. Las formas de organización del trabajo más importantes son: la "job enlargement", que consiste en sustituir una tarea monótona por varias tareas de distinto contenido repetitivo; la "job enrichment", que tiende a aumentar la responsabilidad del trabajador hacia el propio trabajo, asignándole mayor autoridad y libertad sobre el mismo; y la "job rotation", por la que el trabajador desempeña rotativamente funciones con idéntica profesionalidad<sup>328</sup>.

---

<sup>326</sup>.- PERSIANI, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit. pag. 182.

<sup>327</sup>.- Cfr. CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, op. cit. pag. 76.

<sup>328</sup>.- MAZZIOTTI, F., *Diritto del lavoro*, op. cit. pag. 216. PISANI, C., "Rapporto di lavoro e nuove tecnologie...", op. cit. pag. 300 y ss. CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación del trabajo*, op. cit. pag. 76. Según este autor no es lo mismo la rotación de puestos o el alargamiento del ciclo, que dan la idea de cambios o ampliaciones funcionales dentro de operaciones de la misma naturaleza, y que entrarían dentro del trabajo convenido, que una rotación o un enriquecimiento de tareas, al exigir un distinto grado de profesionalidad y que modificarían la prestación debida.



#### 4.5.- LA POLIVALENCIA FUNCIONAL.-

##### 4.5.1.- Fundamento y análisis conceptual.-

Los pactos de polivalencia funcional en sede contractual encontraron su fundamento en la necesidad empresarial de exigir al trabajador funciones más allá de las que el desempeño de una única categoría profesional permitía. Surgen por ello como reacción ante un sistema de clasificación profesional rígido no adaptable a unas exigencias empresariales que encuentran en una mejor ordenación de sus recursos humanos la posibilidad de mejorar su productividad<sup>329</sup>.

En esta línea de argumentación, lo que habría de ser una lógica consecuencia del acuerdo de polivalencia funcional, es decir, mejorar el nivel de profesionalización del trabajador para que pudiese hacer frente a las nuevas funciones encomendadas, se ha pretendido convertir también en un argumento en pro de la polivalencia funcional, como objetivo de cualquier empresa. En definitiva, y como ha indicado ALEMAN PAEZ<sup>330</sup>, la polivalencia se convierte en una medida que responde a las necesidades empresariales de mayor flexibilidad organizativa.

En el ordenamiento jurídico francés<sup>331</sup>, la polivalencia funcional se configura como un supuesto más de movilidad funcional aceptada por el trabajador desde la misma firma del contrato de trabajo, y los efectos de este tipo de cláusulas contractuales son bien conocidos: durante toda la duración del contrato, las mismas serán oponibles al trabajador, el cual no podrá invocar "a fortiori" que se ha producido una modificación sustancial de su contrato, puesto que la movilidad en sí no sería más que la puesta en práctica del mismo.

En nuestro ordenamiento jurídico, el concepto de polivalencia funcional fue abordado por la doctrina anterior a la reforma de 1994 y se definió como aquella realización indistinta y en diferentes puestos de trabajo, de cometidos de más de una especialidad, encuadrados en

---

<sup>329</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., "La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales". *Relaciones Laborales*, nº 10, 1994, pag. 13 y ss. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional y movilidad funcional", op. cit. pag. 181.

<sup>330</sup>.- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., "La polivalencia...", op. cit. pag. 13.

<sup>331</sup>.- Vid. al respecto: RAY, J.E., "La mobilité du salarié, aspects individuels", *Droit Social* nº 6, 1989, pag. 434 y ss. DAUGAREILH, I., "Le contrat de travail à l'épreuve des mobilités", op. cit. pag. 135 y ss.

un mismo grupo, área o nivel funcional<sup>332</sup>.

Como se ve el concepto clásico de polivalencia ha sido circunscrito tradicionalmente en el seno del grupo profesional y ha sido predicado principalmente entre categorías profesionales las cuales se constituían como el único criterio clasificatorio sobre el que recaía el pacto de polivalencia. Sin embargo, no resulta desacertado hablar de la existencia de la llamada categoría polivalente, entendiendo como tal, como ha puesto de manifiesto ALARCON CARACUEL, aquella que tiene asignadas funciones de naturaleza diferente pero considerando que un mismo trabajador puede llevarlas todas a cabo sin mayor dificultad. Es por ello que, con frecuencia, dichas categorías polivalentes se construyen sobre la base de la unificación de antiguas categorías profesionales univalentes<sup>333</sup>.

El nuevo concepto legal de polivalencia funcional aparece en el párrafo 2º del artículo 22.5 del ET, en los siguiente términos: "*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 primer problema jurídico que suscita el pacto de polivalencia es el de determinar si la referencia efectuada por el precepto a la "*polivalencia funcional*" y a la vez a la "*realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles*" es o no es una referencia pleonástica.

Un sector doctrinal ha puesto de manifiesto que, dada la disyuntiva prevista en el precepto, se acogerían dos subinstitutos dentro del mismo artículo: el pacto de polivalencia "stricto sensu", y el pacto de "multivalencia profesional", cada uno de los cuales con un valor conceptual distinto<sup>334</sup>.

Según esta doctrina, y pese a que la semejanza entre ambos conceptos sería clara pues ambos consistirían en la "*realización de funciones de dos o más categorías, grupos o niveles*", entre ellos existirían sin embargo diferencias. Así, mientras la polivalencia tendría un efecto sobrecualificador, "por cuanto su introducción se lleva a cabo mediante acciones

<sup>332</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., "La polivalencia...", op. cit. pag. 13.

<sup>333</sup>.- Por ejemplo, al suprimirse en los autobuses urbanos la figura del cobrador, los conductores pasaron a ser conductores-cobradores, realizando simultáneamente dos funciones claramente diferentes. ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 131.

<sup>334</sup>.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 255. y del mismo, "La nueva regulación de la clasificación...", op. cit. pag. 231.

formativas complementarias que persiguen la formación integral de un determinado perfil"<sup>335</sup>, la multivalencia (o la "realización de funciones propias de dos o más categorías grupos o niveles") tendría un alcance más limitado, siendo su efecto recualificador y no sobrecualificador, "pues lo que hace es combinar cometidos de dos o más perfiles aprovechando sin más las ventajas comparativas funcionales preexistentes en la ordenación profesional".

Sin embargo parece más acertada aquella postura doctrinal que ha entendido que deben asimilarse ambos términos (la polivalencia funcional y la realización de funciones propias de dos o más categorías grupos o niveles).

De interpretarse, por contraposición de términos, que la polivalencia funcional no abarca funciones de diferentes grupos o categorías, supondría admitir que "no estaríamos ante polivalencia de ningún tipo sino simplemente ante la determinación de funciones llevada a cabo con arreglo a los términos en que se haya establecido la clasificación profesional según el artículo 22, en cuyo caso no sería precisa ninguna referencia específica a la necesidad de la equiparación a ningún otro concepto de aquélla"<sup>336</sup>. La polivalencia se definiría por tanto, en los términos descritos por la norma.

#### 4.5.2.- Clases de polivalencia funcional.-

El hecho de que la polivalencia funcional se erija como un mecanismo peculiar de determinación de la prestación laboral objeto del contrato ha conducido a la doctrina a establecer toda una serie de clasificaciones con las que se ha pretendido no sólo sistematizar, sino precisar y delimitar los supuestos en que los pactos de polivalencia serían posibles. Tras esta clasificación se ha escondido sin lugar a dudas una preocupación por el uso abusivo de dichos pactos de polivalencia por parte del empresario.

---

<sup>335</sup>.- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pag. 255 a 258, señalando cómo el tratamiento por la negociación colectiva de los pactos de polivalencia suele incidir en tres cuestiones: a) Por lo que se refiere al objeto de la polivalencia se parte de una habilitación expresa para alterar continuamente el contenido funcional de la prestación. b) Por lo que se refiere al procedimiento, éste suele pasar por una serie de fases (información del empresario, proceso de selección, etc). c) Y por lo que se refiere al estatus jurídico del trabajador polivalente, se produce un efecto reclasificador (un acuerdo novatorio modificativo que altera la calificación ostentada) y un efecto salarial (suele asignarse un "plus de polivalencia" para las profesiones distintas de las habituales).

<sup>336</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 183. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 83., y "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 330.

Así, por ejemplo, ALEMAN PAEZ diferencia entre dos tipos de polivalencia: una polivalencia "defensiva", basada en el mero aprovechamiento de ventajas comparativas y consistente en yuxtaponer antiguas labores y conocimientos preexistentes en el proceso productivo. Y una polivalencia "ofensiva" que consistiría no en la adición de antiguos cometidos, sino en la creación de nuevos perfiles orientados a una continua dinámica formativa<sup>337</sup>.

DEL REY GUANTER distingue entre polivalencia "coyuntural", caracterizada por la eventualidad de su recurso y por la exigencia de unas funciones completamente diferentes (por ejemplo las cláusulas de saturación de jornada), y la polivalencia "estructural", diferenciando en esta última entre la que sería "débil", que consistiría en la asignación a un trabajador de funciones de distintas categorías en relación a un sistema de clasificación profesional, y la "fuerte", cuando las categorías aparecen definidas ya en el convenio colectivo como polivalentes<sup>338</sup>.

ROMAN DE LA TORRE distingue entre lo que es la polivalencia "fisiológica" que permite la realización de tareas distintas pero conservando el trabajador, en términos generales, el mismo nivel profesional (este tipo de polivalencia iría ligada a temas de organización del trabajo, en concreto a la necesidad de adaptación a innovaciones técnicas y al abandono de formas de división del trabajo ya superadas). Y la polivalencia "patológica" que permitiría ampliar el conjunto de tareas exigibles al trabajador desde un punto de vista cuantitativo. Se trataría de un tipo de polivalencia atribuida en beneficio exclusivo del empresario y cuya manifestación más evidente serían las cláusulas de saturación de jornada<sup>339</sup>.

El tenor legal del artículo 22.5 del ET no aporta mucha luz acerca del tipo de polivalencia que está acogiendo. Posiblemente el fenómeno convencional de las cláusulas de saturación de jornada (por las que el trabajador se obliga por convenio colectivo a realizar funciones diferentes a la suya en caso de que agote su tarea antes de la terminación de la jornada) encontrará reconocimiento normativo en el artículo 22.5, aunque sin lugar a dudas debiera encomendarse a la negociación colectiva el papel de perfilar los distintos supuestos de actuación de la polivalencia funcional.

---

<sup>337</sup>.- Cfr. ALEMAN PAEZ, "La polivalencia profesional...", op. cit. pag. 18.

<sup>338</sup>.- Cfr. DEL REY GUANTER, S., "Movilidad funcional...", op. cit. pag. 194.

<sup>339</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 182.

#### 4.5.3.- El marco contractual de la polivalencia funcional y su inadecuación.-

El primer dato relevante es que la polivalencia entre funciones es el resultado de un acuerdo. La ubicación sistemática del precepto permite entender por tanto que nos hallamos en el marco de aquél "*acuerdo entre el trabajador y el empresario*" por el que se establece "*el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo*".

El marco contractual en el que opera la polivalencia funcional ha sido objeto de un arduo debate doctrinal, sobre todo habida cuenta del amplio contenido funcional que el propio acuerdo sobre la polivalencia puede abarcar y de las repercusiones que ello tiene sobre otros institutos jurídicos como es el poder de dirección o sobre el "ius variandi".

Como se indicó en páginas anteriores (y es una de las ideas principales que van a intentar defenderse a lo largo del presente estudio), la determinación de la prestación debida por el trabajador en virtud de su contrato de trabajo se lleva a cabo principalmente mediante la atribución al mismo de una determinada categoría profesional. La atribución de esta categoría es lo que hemos dado en llamar "acto de calificación" (y al que cierta doctrina ha denominado "clasificación objetiva"). Ello impone tener presente el juego que ostentan las fuentes de la relación laboral a la hora de determinar el objeto del contrato de trabajo:

Puesto que la determinación del objeto del contrato se realiza principalmente mediante la equiparación a una categoría profesional pactada en convenio colectivo, este último ostenta un valor decisivo en la propia determinación de la prestación debida. Sólo en defecto de convenio colectivo, el sistema de clasificación profesional (que se utilizará como referencia para determinar el objeto contractual) podrá establecerse a través del llamado "*acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*". Sólo si este acuerdo tampoco existiese, correspondería a la autonomía individual la plena libertad de confirmación de la prestación objeto del contrato (recordemos que en los otros casos también se determina libremente, si bien a través de una equiparación a un esquema colectivo previamente configurado<sup>340</sup>).

Estas reglas de juego que operan en la determinación del objeto contractual deben entenderse que son de aplicación idéntica en los supuestos en que se acuerde contractualmente la polivalencia funcional. Es decir, como ha indicado ROMAN DE LA TORRE, en la medida en que se produce una inversión esencial de las reglas básicas que informan estas

---

<sup>340</sup>.- ALARCON CARACUEL, M.R., "La clasificación profesional...", op. cit. pag. 136, ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 185.

cuestiones, es decir, la de reservar a la autonomía colectiva el establecimiento de aquellos extremos precisamente en función de las dificultades del pacto individual, "no puede pretenderse admisible que a través de la autonomía individual quede sin efecto o sustancialmente desvirtuada la clasificación profesional pactada en el convenio, máxime desde la más absoluta indefinición legal de lo que haya de entenderse por pacto de polivalencia", y ello porque "por la propia eficacia jurídica del convenio colectivo...requiere el acuerdo en la empresa con los representantes, pero no queda diferida a la propia voluntad empresarial, que sería tanto como prescindir del propio ordenamiento laboral"<sup>341</sup>.

Desde otras posiciones se ha señalado que la desvirtuación del interés colectivo vulneraría la doctrina constitucional que ha mantenido el carácter igualador y compensador del Derecho del Trabajo, y en concreto aquella jurisprudencia constitucional que ha entendido que es el momento de la contratación aquel en el que la desigualdad real entre empresario y trabajador se hace más evidente, siendo constitucionalmente justificable el sacrificio de la esfera de lo individual en función de los intereses colectivos tutelados por la representación del personal<sup>342</sup>.

Es necesario, por tanto, la potenciación de la negociación colectiva como marco idóneo de regulación de la polivalencia funcional, acotando sus supuestos y restringiendo la operatividad de la individualmente acordada.

#### 4.5.4.- El objeto de la polivalencia funcional.-

Si el pacto de polivalencia funcional tuvo su origen en la insuficiencia de la categoría profesional para delimitar adecuadamente la prestación de trabajo, bastaba (ante la ausencia

---

<sup>341</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 187. La consecuencia a la que llega esta autora es que la polivalencia, "fuera de una interpretación conectada al resto de las cuestiones sobre clasificación, funciones y movilidad, constituye un acuerdo nulo porque vulnera los cimientos mismos de la aplicación de otros preceptos legales, incluida la propia eficacia del convenio". Sin embargo, y a mi entender, resulta ésta una conclusión excesivamente severa, pues no todo pacto de polivalencia debe entenderse como un acuerdo nulo, sino si acaso innecesario. La nulidad del pacto de polivalencia a que alude esta autora vendría referida posiblemente a aquellos supuestos en que la misma es acordada individualmente pero al margen de toda disciplina colectiva o legal. No está de más recordar en este punto que en los debates parlamentarios del precepto se rechazaron enmiendas como la nº 308 del Grupo Parlamentario I.U.- I.C, que proponían la regulación de la polivalencia por Convenio Colectivo.

<sup>342</sup>.- Me estoy refiriendo a MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 89 y ss. y "La reforma de la movilidad....", op. cit. pag. 330 y ss. Ver al respecto STC 3/1983, de 25 de marzo (BOE 17 de Febrero) f.jº. nº 3; STCT 34/84 de 9 de marzo (BOE 3 de Abril) f.jº. nº 2; y STC 142/93, de 22 de Abril, f.jº nº 11.

de definición legal que se producía con anterioridad a la reforma de 1994) con que el actual artículo 22.5 del ET hubiese reconocido la polivalencia entre categorías profesionales. Sin embargo, según el tenor literal de dicho precepto, la polivalencia funcional consiste en la "*realización (se sobreentiende que simultánea) de funciones propias de dos o más categorías grupos o niveles*".

La reacción inmediata de la doctrina ante la amplitud del contenido prestacional a que habilita el pacto de polivalencia ha sido la de poner en tela de juicio la propia eficacia jurídica del pacto de polivalencia, y ello mediante múltiples argumentos:

a) Se ha afirmado, por un lado, que dado los términos con que el legislador configura el sistema de clasificación profesional tras la reforma, mucho más flexible que el anterior, y claramente orientado hacia el favorecimiento de la organización empresarial del trabajo, el pacto de polivalencia funcional "pierde su sentido originario en cuanto válvula de escape flexibilizadora de una rígida estructura clasificatoria, para desempeñar una prevalente función derogatoria del sistema de clasificación profesional convencionalmente establecido"<sup>343</sup>. Así, por ejemplo, la realización de funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales, tal y como éstos aparecen descritos en el artículo 22 del ET, no sólo vulneraría los derechos profesionales del trabajador, ya de por sí precarios, sino que carecería de sentido, dado que el criterio de ampliación del contenido general de la prestación ya se produce de por sí remitiendo la equiparación de las funciones a un único grupo.

b) No menos argumentos aportan las posiciones doctrinales en derecho foráneo: la doctrina francesa<sup>344</sup> ha puesto de manifiesto como las cláusulas de polivalencia funcional (polyvalence) suponen una marginación de la teoría de la revisión del contrato, y acarrear una transformación en la economía del mismo. Marginan la teoría de la revisión contractual porque el empresario puede en cualquier momento proponer modificaciones unilaterales en el contrato sin necesidad del acuerdo del trabajador, al no ser condiciones esenciales ya que forman parte de la ejecución normal del contrato. Entre los dos principios, poder de dirección del empresario, y fuerza obligatoria del contrato, es el primero el que prima. Y, por otro lado, acarrear una transformación en la economía del contrato porque la inserción de estas cláusulas imponen al trabajador nuevas obligaciones sin específicas contrapartidas

---

<sup>343</sup>.- Cfr. MARTINEZ ABASCAL, V.A., *La nueva regulación de la movilidad funcional*, op. cit. pag. 87, y "La reforma de la movilidad...", op. cit. pag. 330. ROMAN DE LA TORRE, M.D., "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 185. PALOMEQUE LOPEZ, M.C., ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pag. 832.

<sup>344</sup>.- DAUGAREILH, I., "Le contrat de travail à l'épreuve del mobilités", op. cit. pag. 139.

por parte del empresario. Así, por ejemplo, las obligaciones de polivalencia no se acompañan de cláusulas de estabilidad en el empleo, ni de ninguna garantía profesional de promoción, adquisición de nuevas aptitudes o competencias, etc. Es por ello que se ha señalado que si no es posible elaborar un status legal del trabajador móvil, el desequilibrio de las obligaciones ocasionado por las cláusulas de polivalencia obliga a revisar la concepción de la protección del trabajador en el seno del contrato de trabajo.

Por su parte, también cierta doctrina italiana<sup>345</sup> ha entendido que el artículo 13 del Statuto dei lavoratori veda la posibilidad de que el trabajador sea contratado a través de una polivalencia funcional que le exija el desempeño de categorías diversas, y ello porque el desempeño de categorías no integrables entre sí en una figura profesional unitaria iría en contra del requisito de equivalencia exigido por el propio precepto.

c) Por otro lado, dada la regulación ofrecida por el artículo 39 del ET en materia de movilidad funcional, y donde las facultades de modificación unilateral por parte del empresario han quedado sobradamente ampliadas, se ha señalado que el pacto de polivalencia funcional "se sitúa fuera de toda perspectiva respecto de la movilidad funcional, a la que ni siquiera habrá que recurrir...dada la amplitud de la prestación pactada, que enervará la posibilidad de decidir si se está ante una modificación de funciones, que nunca se producirá porque jurídicamente no se altera el objeto del contrato"<sup>346</sup>. Es decir, la amplia concreción del contenido prestacional haría innecesario que el empresario acudiese a la movilidad funcional, ya que no se estaría en presencia de una novación del contrato, sino del cumplimiento del mismo<sup>347</sup>, lo que resultaría plenamente criticable.

d) Se ha señalado además que un pacto mediante el que se pretenda que el trabajador desempeñe funciones propias de varios grupos profesionales o de un conjunto de categorías, genera un problema de indeterminación del objeto del contrato, al exigir el Código Civil (arts. 1261 y 1271) para la validez del contrato, además del consentimiento y de la causa, que el objeto sea cierto y determinado, hecho que, dada la amplitud de funciones pactadas,

---

<sup>345</sup>.- TREU, T., "Qualifiche, oggetto del rapporto di lavoro e mobilità professionale", en AA.VV. *Inquadramento unico e professionalità*, op. cit. pag. 31.

<sup>346</sup>.- Cfr. ROMAN DE LA TORRE, "Clasificación profesional...", op. cit. pag. 330

<sup>347</sup>.- SENRA BIEDMA, F., "Promoción profesional...", op. cit. pag. 23. DE SOTO RIOJA, S., "El contenido de la prestación laboral", op. cit. pag. 29.