

Buenas prácticas en materia de grupos profesionales y clasificación profesional

EDUARDO GONZÁLEZ BIEDMA*

Uno de los grandes lemas de la reforma laboral era, sin duda, facilitar la movilidad interna en la empresa –como vía de profundizar en la necesidad de flexibilidad- y una de las vías para ese fin es la de eliminación de la clasificación profesional y acogida de los grupos profesionales.

Así, el art. 22.1 ET se establece que “...se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”.

Y ese grupo es la base de “acuerdo de clasificación profesional que tiene lugar al principio de la relación laboral, en tanto que el p. 4º de este mismo artículo dispone que

“Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional o sólo a algunas de ellas”. Añadiendo que, cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñan durante mayor tiempo”.

* Eduardo González Biedma
Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D “Buenas Prácticas Jurídico-Procesales en Derecho Laboral y Comunitario para Reducir el Gasto Social con Coste Cero”. Proyecto DER 2012-32111 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

Aspectos jurídicos de la inmigración irregular en la Unión Europea

El grupo profesional, de esta manera, está llamado a sustituir a las antiguas categorías profesionales.

De hecho, en la EM de la ley 3/2012, de reforma laboral, se indica que *“La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo;”*

Y, mas específicamente en el apartado 4 de la exposición de motivos, se indica que *“Con este objetivo son varias las reformas que se abordan. En primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz*

Consideraba que el cambio iba a ser tan radical que en plazo de 1 año, a partir de la Ley, se tendrían que actualizar todos los convenios para adaptarlo a la nueva jerga:

“En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.”

Se era muy consciente, así pues, de que el nuevo sistema de clasificación, basado en grupos y no en categorías profesionales era una de las piezas claves de la reforma, laboral, de la flexibilidad, y ello era así de manera que con urgencia debía llevarse a los convenios colectivos.

Dejando claro este punto, debemos preguntarnos lo siguiente: ¿Ha cumplido en realidad sus fines en cuanto a flexibilidad esta división?

Y lo cierto es que no podemos tener una visión muy positiva al respecto. Es decir, no parece que esa omisión de las “categorías profesionales” a favor de los grupos profesionales, debido a distintas razones:

- La propia definición de los grupos profesionales: Es demasiado ambigua. En la misma –art. 22.1 ET- se entiende que el grupo profesional agrupe unitariamente las “aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación”. Asimismo in-

Buenas prácticas en materia de grupos profesionales y clasificación...

dica que podrá incluir (el grupo) distintas tareas, funciones, especialidades o responsabilidades asignadas al trabajador. Ante esa ambigüedad, cabe establecer grupos más reducidos, lo cual, de hecho, reduzca enormemente la flexibilidad. En otras palabras, no garantiza la mera existencia de “grupos” la gran amplitud del mismo de manera que el empresario pueda ordenar la movilidad dentro del propósito legal. En la definición de grupos profesionales que se contienen en la Ley admiten crear grupos limitados. Produciéndose la irónica consecuencia de que el salto de grupo estaría sujeto o al acuerdo con el trabajador, o al procedimiento del art. 41.1.e) ET.

- El propio Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma de 2012, no abandona realmente la idea de categorías profesionales. La gran prueba de ello es el art. 24 (ascensos), coronado por el 25 (promoción económica). En efecto, habla de que “los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en el convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”. Pues bien, tanto en este texto que se acaba de transcribir, como en los siguientes apartándose este artículo, y el art. 25, dan a entender que, de hecho dentro de los grupos existe un “sistema de clasificación profesional”, donde se contempla la cuestión del ascenso como uno de los problemas que pueden surgir en su seno.
- El propósito de fijar como único referente de encuadramiento profesional el del “Grupo Profesional” (obviando por completo las anteriores “categorías”) no es muy realista. Está demasiado anclada en la propia tradición de la regulación de las condiciones laborales, la idea de las “jerarquías” o “categorías” profesionales. Los trabajadores y los empresarios tienen hondamente asumido que dentro de cada “grupo” profesional hay distintos niveles, distintas escalas, jerarquías. No es lo mismo un administrativo recién llegado que hace reservas de billetes de avión para los ejecutivos, que un experto contable que maneja las finanzas de la Compañía siendo ambos “administrativos”. Por lo demás, pretender borrar esa realidad, so pretexto de la necesidad de flexibilidad suena más

Aspectos jurídicos de la inmigración irregular en la Unión Europea

a voluntarismo que a algo fácilmente alterable por el efecto de una mera modificación legislativa –además parcial y ambigua.

- Pero, es más, el art. 137 LRJS mantiene la modalidad procesal de “Reclamación de *categoría* o grupo profesional”. Y en tal sentido se pide que el comité de empresa emita informe sobre “las funciones superiores alegadas” y a correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación profesional.

Obviamente, este texto se refiere a la clasificación y retribución en una categoría superior, e incluye nociones como las de “funciones superiores”.

La conclusión que podemos advertir brevemente en relación a lo expuesto nodeja de ser grave: el propósito del legislador de permitir mayor flexibilidad funcional a través del establecimiento de grupos profesionales no es fácil de llevar a cabo precisamente a través de ese me. Es mas, es difícilmente realizable en la práctica, y además, no ha sido prácticamente seguido en la realidad.

Sólo a título de ejemplo, tomemos como referencia el “Acuerdo Estatal del Metal”, que traemos a colación puesto que es muy ejemplificativo de lo que sucede en los convenios colectivos de mayor relevancia: En el art. 10 de este convenio, (BOE 10 de mayo de 2013) vuelto a redactar tras la reforma laboral de 2012, bajo el título de “Clasificación profesional”, se establece lo siguiente:

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Hasta ahí, nada que objetar. Se observa claramente que existe una voluntad de adecuarse a los requisitos de la reforma laboral.

Sin embargo, se difumina tal propósito con el siguiente apartado:

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores

Buenas prácticas en materia de grupos profesionales y clasificación...

Pero, aún más, se añade lo siguiente:

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior.

Y aún más:

4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Lo que sí es cierto es que al final, si que se simplifican las “Divisiones funcionales”, puesto que se reenvían a sólo tres denominaciones:

- Técnicos.
- Empleados.
- Operarios

Esta práctica es una plasmación, en definitiva, de las propias ambigüedades y limitaciones de la reforma laboral en esta materia, según se ha expresado.

Como dato más claro a reseñar es que los “Grupos Profesionales”, se han visto continuados por las “Divisiones funcionales”. Estas divisiones, no son algo muy parecido, sino idéntico (mismas realidades, distintos nombres...) que las antiguas “categorías profesionales”?

Cada una de estas divisiones tienen, a la postre, distintos salarios, funciones, competencias... que a duras penas nublan la realidad de las antiguas “categorías profesionales”.

En definitiva, parece inevitable reconocer que, en el propósito de la reforma laboral de lograr mayor flexibilidad laboral interna, la nueva definición de “grupos” se está mostrando como un instrumento muy limitado, y que ha acaso ha sido sobrevalorado. No parece, en efecto, que su escaso recorrido e influencia y llegara a justificar el haber obligado a modificar los convenios en el plazo de un año.

Aspectos jurídicos de la inmigración irregular en la Unión Europea

Está muy asentado el criterio –que viene avalado por una prolongada tradición normativa y por una práctica empresarial y convencional indiscutible– de que existen y deben existir promociones y ascensos. De que debe haber una “carrera profesional” en el sentido de logros profesionales individualizados alcanzados por mérito, conocimiento o antigüedad o un cúmulo de todo ello, acaso inspirado en la llamada “carrera administrativa”. Y, correlativamente, la expectativa de que una vez alcanzado un “escalón”, el trabajador que lo logra no puede ser despedido del mismo sin más.

La disposición de la reforma laboral de que el diseño de los grupos profesionales fuera la base de la clasificación laboral moderna, omitiendo alusiones a las categorías, no ha tenido éxito real, y acaso no lo pueda tener. Y, en todo caso, para alcanzar un fin tan atrevido, la reforma hubiese tenido que ser más explícita y contundente: prohibir la mención a categorías o análogos, permitir expresamente la posibilidad de “descensos” con la correspondiente disminución de emolumentos (o manteniéndolos, aunque si ese fuera el caso, sería de discutible atractivo y utilidad para el empresario).

De hecho, en el actual texto del ET se siguen manteniendo constantes menciones a los ascensos, (art. 24 ET) descensos y a las funciones “superiores (e) inferiores” (art. 39.2 ET), y en la LRJS (art. 137) se sigue reconociendo el derecho a reclamar una determinada “categoría profesional”(p. 3º)

En el caso de que la correspondiente movilidad no implique ascensos ni descensos, sino que se trate exclusivamente de alteraciones en sentido “horizontal”, tampoco a ese nivel parece que la reforma laboral haya venido a ser muy enriquecedora: Ello era factible también antes, con ciertas limitaciones que hoy permanecen, con la mención al grupo profesional.

Ya hemos podido observar, así pues, las limitaciones reales de esta iniciativa del legislador pero también somos conscientes de que la flexibilidad interna, sobre todo en los casos en los que la alternativa es el despido, resulta deseable.

Ahora bien, hemos de cuestionar seriamente hasta qué punto la mención en el convenio de “grupos”, en lugar de “categorías”, es un

Buenas prácticas en materia de grupos profesionales y clasificación...

instrumento realmente útil en la práctica para esta función. Su inclusión, parece haber creado más que nada una cierta confusión en sentido técnico-jurídico y poco más.

Sin embargo, a partir de estas imprecisiones del legislador, sí cabe concluir la posibilidad de fijar determinadas “buenas prácticas” por parte de los actores de la negociación colectiva. Éstas no pueden ser otras que la de fijar un sistema de clasificación profesional que, dentro de los mismos niveles retributivos, establezcan las menores trabas para las alteraciones profesionales. Dentro, naturalmente, de cada grupo profesional, porque alterarlos sí que supondría entrar en el terreno que reclama para sí la institución de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41.1.f)