

Antonio Baylos Grau

Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Facultad de Derecho (UCM)

# La «carrera» profesional del trabajador: promoción y ascensos en el Derecho del Trabajo

*SUMARIO:* 1. INTRODUCCION. SIGNIFICACION E IMPLICACIONES DEL TERMINO «CARRERA PROFESIONAL» EN EL DERECHO DEL TRABAJO. 2. ALGUNOS DATOS COMPARADOS EN MATERIA DE CLASIFICACION PROFESIONAL. 3. CLASIFICACION Y CATEGORIA PROFESIONAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL. 3.1. La regulación en el ET de la clasificación profesional. 3.2. Trabajos de superior e inferior categoría. 3.3. La movilidad funcional dentro del grupo profesional. 4. EL DERECHO A LA PROMOCION PROFESIONAL. LA «CARRERA» PROFESIONAL. 5. REGIMEN DE ASCENSOS. EL ASCENSO COMO POSIBILIDAD DE «CARRERA». 5.1. Algunas indicaciones jurisprudenciales. 5.2. Diferentes modelos en la negociación colectiva.

## 1. INTRODUCCION. SIGNIFICACION E IMPLICACIONES DEL TERMINO «CARRERA PROFESIONAL» EN EL DERECHO DEL TRABAJO

No es fácil abordar el tema de la «carrera profesional» de los trabajadores. Es un término que remite a la estructuración jerárquica de los oficios, y supone el «recorrido» llevado a cabo en la profesión en un sentido ascendente. Implica, por tanto, dinámicamente un sentido de progreso ligado a la aptitud, conocimientos, destreza, etc., del trabajador para el conjunto de trabajos que define un oficio, una especialidad o una profesión laboral. En el Derecho del Trabajo esto se realiza mediante la cualificación o categoría profesional, en virtud de la cual se clasifica al trabajador profesionalmente (1). Define así la «po-

---

(1) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del trabajo*, 10.ª ed., Facultad de Derecho (UCM), Madrid, 1987, p. 253.

sición relativa» de cada trabajador dentro de la empresa como «organización racionalizada», dentro de la cual éste ocupa una posición superior o inferior a la de otros («clasificación vertical o jerárquica») (2). La «carrera profesional» se refiere a los canales de movilidad en esta estructuración jerárquica.

El tema es bastante complejo por cuanto se entremezclan diferentes problemas. Por un lado, la clasificación profesional sirve para determinar la «prestación debida» por el trabajador objeto del contrato de trabajo. La clasificación es una «fórmula verbal de contenido en cierta forma variable» que significa la totalidad de las tareas exigibles al trabajador (3). Pero está construida sobre la base de las «aptitudes» personales, un criterio subjetivo que premia la profesionalidad del trabajador. Por ahí, la cualificación profesional enlaza con ese aspecto dinámico, muy ligado al propio activo de quien sólo tiene el trabajo como medio de promoción social, y remite a los «progresos» por realizar en el lapso de la vida laboral. Profesionalidad y cualificación son nociones que se enlazan a la necesidad de promoción y de progreso y, por tanto, están conectadas también con la idea de formación, de ampliación de conocimientos y experiencias profesionales. En consecuencia, la formación es noción gemela de la cualificación, no sólo en el marco de una política de empleo, o en su vertiente de componente estructural del mercado de trabajo, sino como elemento esencial a la propia vida laboral en la empresa. Forma parte de la idea de «carrera». Y, en estos dos aspectos, la representación de la cualificación y de la promoción en la profesionalidad, se corresponden con una determinada jerarquización no ya en la empresa, como «símbolo de *status*» (4) claramente percibido en la conformación de nuestros grupos profesionales (operarios, subalternos, administrativos y técnicos), sino también fuera de ella, como jerarquización social. Carrera profesional, por tanto, se conecta en cierta forma con ascenso social, en la medida al menos en que esta noción represente fundamentalmente la «apología del trabajo» (5).

Pero por otra parte la determinación del trabajo puede realizarse mediante la utilización de sistemas «objetivos» que se basan en la «valoración» del puesto de trabajo, con un contenido también funcional y no sólo retributivo, y que en definitiva prescinden, en sus líneas fundamentales, de una referencia a la «aptitud» como elemento de clasificación. Esta se objetiviza, se hace neutra, sin que sea necesario —o

(2) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 253.

(3) G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, 2.ª ed., Zannichelli, Bologna, 1987, página 157.

(4) U. ROMAGNOLI, «Mestiere, che passione», *Riv. Trimm. Dir. Proc. Civ.*, núm. 4, 1986, página 1232.

(5) U. ROMAGNOLI, «Mestiere...», *cit.*, p. 1233.

menos— codificar tanto la calidad, y la referencia a las aptitudes del sujeto, cuanto la cantidad en materia de trabajo. Por fuerza este discurso más o menos taylorista ha de influir en el planteamiento del tema. Y también las necesidades de la empresa, la determinación del trabajo exigible en una específica organización productiva con una concreta división del trabajo dispuesta por el empresario, a través de lo que comúnmente se conoce como exigencias de la movilidad funcional, inciden directamente sobre la cualificación profesional que históricamente viene configurándose como límite, sancionado legal o colectivamente, a las facultades del empresario en la determinación de las funciones del trabajador en el marco de la llamada categoría profesional (6). Es éste un interés que habrá de compaginarse con el reconocimiento de la profesionalidad del trabajador como conjunto de aptitudes personales, aquí predominantemente enfocado en su vertiente dinámica de progreso.

Desde este punto de partida quizá podrían resultar útiles algunos datos del derecho comparado que explicitan aspectos de la problemática derivada de la clasificación profesional. Se trata de elegir los núcleos típicos de otros ordenamientos europeos que puedan servir de referencia a la regulación española laboral y enriquecer así la descripción del sistema de clasificación y ascensos en nuestro país y la complejidad subyacente al mismo.

## 2. ALGUNOS DATOS COMPARADOS EN MATERIA DE CLASIFICACION PROFESIONAL

En *Italia* la clasificación de los trabajadores viene dada por una esquematización que parte de la división, realizada por la ley, de los trabajadores en sectores o grupos profesionales (*categorie*) y la subdivisión de cada uno de estos grupos, normalmente en «niveles» en los que se agrupan diversas categorías profesionales (*qualifiche*), realizada por los convenios colectivos.

Los sectores o grupos profesionales, definidos legalmente en el artículo 2.095 del Código Civil, constituyen figuras profesionales típicas pero también *status* profesionales y sociales diferenciados. Clásicamente éstos eran tres —dirigentes, empleados y obreros— a los que la reciente Ley 190/1985 añadió una cuarta figura, la de los cuadros intermedios (7). Ahora bien, sin negar la importancia de estos sectores cons-

(6) J. CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983, pp. 29-40; I. GARCÍA-PERROTE, *Poder de dirección y movilidad funcional en la empresa*, tema del área de conocimiento del concurso a profesor titular, Madrid, junio 1987, pp. 40-51 del original.

(7) Una descripción crítica de este cuadro legal en G. GHEZZI, *La classificazione dei lavo-*

truidos legalmente y que reflejan una jerarquización profesional y social clara, la clasificación de los trabajadores en Italia deriva fundamentalmente de la negociación colectiva y de los sistemas de calificación por categorías profesionales adoptados en los convenios colectivos de sector o de rama de producción. La categoría es también una figura profesional típica que se define por las funciones (*mansioni*) o conjunto de tareas que desarrolle el trabajador con tal categoría.

A partir de la mitad de los años setenta se incorporan a los convenios de rama, sistemas de clasificación «únicos» para empleados y obreros (8) en los que la escala profesional se basaba en «niveles» salariales (siete u ocho, normalmente), en cada uno de los cuales se agrupaban un conjunto de categorías profesionales, de forma que incluso los elementos característicos o definatorios de todos éstos, sus «perfiles profesionales» (9) —grado de responsabilidad y autonomía del trabajo, «tipo de profesionalidad», etc.— se condensan en una definición denominada «declamatoria» del correspondiente nivel. En los niveles centrales de esta escala de clasificación se encuentran juntas categorías profesionales de obreros y de empleados, cuyas funciones se entienden equivalentes, perdiendo así la división legal en grupos su significado como indicador de una especificidad y diferenciación del oficio o del *rol* profesional (10), y produciéndose, por tanto, una parcial superación de la división entre empleados y obreros.

Sin embargo, las últimas tendencias de la negociación colectiva pretenden dar más relevancia a las diferencias de profesionalidad entre los trabajadores aumentando el número de niveles salariales —y ampliando, por tanto, el abanico salarial— e incluso delimitando en algunos convenios dos o tres «áreas profesionales» de abajo a arriba que limitan la movilidad ascendente. Estas tendencias son interpretadas como el efecto de las presiones de los trabajadores más profesionalizados (técnicos, empleados con funciones de responsabilidad) sobre los sindicatos, para restablecer las diferencias no sólo económicas, sino de *status* entre ellos y la masa de trabajadores.

Junto a ello, el sistema italiano prevé, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, una regulación de la movilidad funcional del trabajador, de forma que a éste no puedan exigírsele otras funciones que

---

ratori in Italia, ponencia al Seminario Pontignano V, Navacerrada, septiembre 1987; *vid.* también F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI y T. TREU, *Diritto del lavoro*, vol. 2, UTET, Turín, 1986, pp. 123-140. En concreto sobre esta figura del cuadro intermedio, *vid.* L. MENGONI, «La cornice legale», en Quaderni de DLRI, *L'inquadramento dei lavoratori*, UTET, Turín, 1987, páginas 41-52.

(8) Sobre el contexto del *inquadramento unico*, *vid.*, F. CARINCI, «L'evoluzione storica», en *L'inquadramento dei lavoratori*, *cit.*, pp. 11-32.

(9) G. GHEZZI, *op. cit.*, p. 10 del original.

(10) M. D'ANTONA, *Inquadramento, categorie dei lavoratori e mutamenti dell'organizzazione del lavoro*, ponencia al Seminario Pontignano V, Navacerrada, septiembre 1987, p. 8 del original.

las propias de su categoría profesional o «equivalentes» a las que desarrolle. La posición profesional del trabajador es, así, irreversible (11) de forma que no se consiente ni mediante pacto, asignar al trabajador a funciones de una categoría inferior o de menor valor profesional. Y, también en aplicación de esta «tutela legal de la profesionalidad», se establece un principio de «promoción automática» según el cual el trabajador tiene derecho al salario correspondiente a las funciones de superior categoría que estuviera desempeñando y, pasados tres meses, a la consolidación de la categoría superior o a la asignación definitiva al nivel salarial correspondiente, salvo que estuviera sustituyendo a otro trabajador con reserva de su puesto de trabajo (12).

En Francia también se acoge en la ley una primera distinción genérica esencial entre tres grupos profesionales —obreros, empleados y cuadros— aunque esta jerarquización socioprofesional nunca ha tenido una importancia decisiva a efectos jurídicos (13): la diferenciación entre obreros y empleados se borra pronto y la homogeneización de estos dos grupos, tanto en lo retributivo como en la representación de intereses a través del *Conseil des Prud'hommes*, es prácticamente absoluta a partir de 1969, únicamente los «cuadros» de la empresa siguen manteniendo algunas diferencias en el tratamiento normativo con el resto de los trabajadores.

Pero al margen de esta distinción genérica, la clasificación profesional en Francia es materia convencional típica y contenido obligatorio de la negociación en los convenios colectivos de rama de actividad. El origen de esta regulación por convenio se remonta a los Decretos de fijación de topes salariales conocidos por el nombre Parodi-Croizat en la inmediata posguerra mundial (1947), que fijaron unas escalas jerárquicas profesionales para permitir a los poderes públicos determinar imperativamente a su través las retribuciones de los trabajadores (14). El sistema de clasificación adoptado comportaba un conjunto de definiciones de las categorías profesionales, a las que se asignaba un coeficiente salarial determinado: siete para el grupo de «obreros» subdivididos en peones, obreros especializados, obreros profesionales; setenta y dos para los grupos de empleados y técnicos (15). Liberalizada la fijación de salarios a través de la negociación colectiva desde

(11) T. SALA FRANCO, «El ingreso al trabajo, la clasificación profesional y la ordenación del trabajo en la empresa», en F. DURÁN, A. MONTOYA, T. SALA, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pp. 88-89.

(12) G. GHEZZI y V. ROMAGNOLI, *op. cit.*, pp. 159-164.

(13) Ph. LANGLOIS, «La hiérarchie des salariés», en *Tendances du droit du travail français contemporain, Mélanges offerts à G. H. Camerlynck*, Dalloz, París, 1978, p. 188.

(14) N. CATALÁ, «L'Entreprise», en *Traité du Droit de Travail* (dirigido por G. H. CAMERLYNCK), vol. 4, Dalloz, París, 1980, p. 7.

(15) G. H. CAMERLYNCK, «Le contrat de travail», en *Traité...*, cit., vol. 1, p. 199; N. CATALÁ, *op. cit.*, p. 7.

1950, se mantuvo, sin embargo, invariable este sistema de clasificación en los convenios de rama hasta los Acuerdos de Grenelle de 1968, que propusieron simplificar y adaptar a las nuevas realidades socioeconómicas las clasificaciones contenidas en la negociación colectiva. Fruto de esta decisión son algunos acuerdos de los años setenta (16) en los que la clasificación profesional se basa como referencia en los métodos de «calificación» de los puestos de trabajo, manejándose criterios abstractos como autonomía, responsabilidad, tipo de actividad y conocimientos requeridos que se aplican al puesto de trabajo en concreto ocupado por el trabajador, de forma que su cualificación —y posterior clasificación— se halla directamente ligada a su «empleo». En otros ejemplos suministrados por la negociación colectiva de mitades de los años ochenta, la clasificación gira más sobre las aptitudes del trabajador, unido a una «mayor densidad» de las operaciones clasificatorias y no sobre los puestos de trabajo (17). En síntesis, cabe apreciar que la determinación en la negociación colectiva de las «clasificaciones profesionales» y de los «niveles de cualificación» se mueve dentro de los siguientes parámetros: por un lado, el sistema heredado de los Decretos Parodi, más o menos desarrollado o mejorado en cuanto a la descripción de categorías, especialidades u oficios; por otro, el sistema basado en la clasificación sobre la evaluación de puestos de trabajo, y, en fin, lo que gráficamente se ha denominado por la doctrina francesa que se ha ocupado del tema, acuerdos de clasificación «tipo función pública» en los que predominan las garantías del estatuto profesional, los puntos de acceso en función de la titulación, y el escalafonamiento (18).

También el ordenamiento francés impide el desempeño por el trabajador de funciones de inferior categoría a la que posee, sobre la base de la diferenciación entre el normal ejercicio del poder de dirección empresarial y las modificaciones «esenciales» del contrato, no permitidas (entre las cuales se hallan las que afecten a la calificación profesional, a las atribuciones o funciones principales de ésta, a las condiciones de trabajo o a la remuneración). La jurisprudencia francesa ha reconocido «carácter esencial» a las modificaciones en las atribuciones del trabajador que impliquen «una degradación o retroceso en su clasificación, y no un simple cambio en su puesto de trabajo» (19).

(16) Típicamente, por su importancia, el Acuerdo de 21 de julio de 1975 entre la Unión de Industrias Metalúrgicas, Mineras y las federaciones sindicales obreras, *vid.*, Ph. LANGLOIS, *op. cit.*, p. 203; N. CATALÁ, *op. cit.*, pp. 7-8.

(17) A. JEAMMAUD y A. LYON-CAEN, *Qualifications et classifications des travailleurs en France*, ponencia al Seminario Pontignano V, Navacerrada, 1987, pp. 5-6 del original.

(18) J. SAGLIO, «Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles: le cas des négociations de classification», *Droit Social*, núm. 1, 1987, pp. 20-33, especialmente pp. 27-29.

(19) N. CATALÁ, *op. cit.*, pp. 11-12; T. SALA, *op. cit.*, p. 90.

Asimismo, en la *República Federal Alemana*, la determinación de la clasificación profesional se realiza a través de los convenios colectivos, en los que se fijan los grupos profesionales en directa conexión con los niveles retributivos que les corresponde. Es de destacar, sin embargo, que el tema central de la clasificación profesional se reside, en este ordenamiento, entre las facultades de co-gestión del Comité de Empresa (*Betriebsrat*) en las empresas de más de trescientos trabajadores, con la consecuencia de que no está sindicalizado y de que los criterios concretos de determinación de la categoría profesional se hallan fuertemente descentralizados (20). La adscripción concreta a una categoría profesional la realiza el empresario con el control del Comité de Empresa; se trata de un acto «juridificado» e «individualizable». Como criterios-guía de la asignación de funciones se manejan prioritariamente en los convenios colectivos la llamada «evaluación somera de trabajo» que sirve para marcar la asignación a diferentes grupos profesionales, con un margen amplio de interpretación y concreción; en ciertos convenios de importancia —como el de las industrias del Metal, por ejemplo— se ha implantado una denominada «evaluación analítica de trabajo», método que logra que la definición de funciones —y la asignación de la clasificación profesional— fluctúe y dependa de las variaciones experimentales por las condiciones de empleo —por ejemplo, tras la introducción de innovaciones tecnológicas— lo que puede producir variaciones a la baja en la clasificación profesional (21). Por su parte, en el régimen legal del despido, se admite la modificación esencial del contrato —y la movilidad funcional descendente— como alternativa a un despido justificado, y siempre que la modificación propuesta no carezca de justificación social (22).

Este tipo de nociones son, sin embargo, difícilmente transplantables a *Gran Bretaña* (23). La diferenciación entre el personal *white-collar* y los otros trabajadores (*blue-collar*) se intentó reducir a lo largo de los años setenta, pero se ha visto incrementada en los últimos años mediante una regulación diversa de sus condiciones de trabajo. El dato decisivo en el sistema británico es la existencia de sindicatos de oficio con poder negocial para determinar la normativa aplicable al grupo profesional de que se trate (24), lo que se refuerza por las cláusulas de seguridad sindical *post-entry* (25). Por ello, el ámbito de determinación

(20) U. ZACHERT, *Classification des emplois dans les conventions collectives*, ponencia al seminario Pontignano V, Navacerrada, 1987, p. 4 del original.

(21) U. ZACHERT, *op. cit.*, p. 7.

(22) T. SALA, *op. cit.*, p. 91.

(23) «Resulta difícil siempre traducir de forma comprensible los términos italianos de *qualitica*, *mansioni* o *inquadramento*», B. WEDDERBURN, *Introducción a The British materials*, Seminario Pontignano V, Navacerrada, 1987, p. 1 del original.

(24) T. SALA, *op. cit.*, p. 92.

(25) Tras la legislación de 1980-1984, de un número de cinco millones de trabajadores afectados.

de la clasificación profesional es el nivel empresarial en relación con cada oficio en concreto, cuestión además agravada por el sistema de negociación en cada unidad productiva (*plant bargaining*), que «refuerza la parcelación de las categorías» de forma variada en cada empresa (26). No obstante, se puede encontrar en cada oficio una estructura jerárquica profesional basada en la antigüedad y tres distintos niveles profesionales: no cualificados, semicualificados y cualificados. La estructuración es más compleja en los trabajadores «de cuello blanco» (27).

Junto a este *craft classement*, reviste también una gran importancia la clasificación sobre la base de la valoración del puesto de trabajo. Realmente, en el ordenamiento británico, el mecanismo para la atribución de la categoría profesional se definiría como un proceso de negociación sobre *working practices*, organización del trabajo y sistemas de definición de tareas, que desemboca en un sistema de reglas no formalizado que evita en la práctica la hegemonía del contractualismo del *common law*. Esta determinación global, en el contexto de un proceso de negociación hace que pese al pluralismo sindical de oficio, la «inercia del oficio» se eluda y quede en cierta forma paliada mediante los mecanismos de estandarización del trabajo e individualización salarial no por la retribución correspondiente a la especialización profesional o el oficio, sino por la derivada del rendimiento (*performance pay*) (28). No obstante, la categoría y la capacitación profesional del trabajador funcionan como límite legal a la oferta empresarial «adecuadora» de nuevas funciones como alternativa que, de no aceptarse, permite despedir al trabajador por circunstancias económicas (29).

Estos esquemáticos datos sobre el panorama europeo, en donde, con las diferencias evidentes, se puede constatar la «centralidad» del tema de la clasificación profesional, pueden servir de contraste y de referencia para el análisis del supuesto español. La protección de la profesionalidad del trabajador, aunque en algún modo «devaluada» por construirse tendencialmente cada vez más unidireccionalmente hacia sus aspectos retributivos, es también un hecho compartido por los diferentes ordenamientos. Precisamente por eso, desde perspectivas sensibles a la exigencia de una «flexibilidad funcional» o «movilidad in-

---

tados por cláusulas de seguridad sindical, en 1978, se ha pasado a menos de cuatro millones en 1986. Vid. B. WEDDERBURN, *op. cit.*, p. 3.

(26) B. WEDDERBURN, *op. cit.*, p. 4. Una interesante descripción de la configuración sindical, en D. HOWARTH, *White collar vs. Blue collar unionism*, Seminario Pontignano V, Navacerrada, 1987, pp. 4-8 del original.

(27) T. SALA, *op. cit.*, p. 92.

(28) B. WEDDERBURN, *op. cit.*, p. 4.

(29) S. DEAKIN, *Labour flexibility and the changing forms of employment. An outline of British developments*, ponencia al Seminario Pontignano V, Navacerrada, 1987; T. SALA, *op. cit.*, pp. 92 y 93.

terna» configurada de la forma más amplia posible, esta tutela de la profesionalidad se ve con recelo. Para la OCDE, el panorama europeo es especialmente «grave»: «Hay en Europa fuertes obstáculos a la movilidad interna. Las reglas que regulan los cambios de función, la ausencia de medios eficaces de reciclaje y el miedo al cambio se conjugan para suscitar rigideces internas que obstaculizan las adaptaciones tecnológicas y estructurales. Este problema es esencialmente europeo [...] y se trata quizá de uno de los dos o tres problemas más graves» (30). Ya veremos cómo estas demandas se han traducido en la legislación española.

### 3. CLASIFICACION Y CATEGORIA PROFESIONAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL

El sistema de clasificación profesional en España se caracteriza por el empleo de la noción de categoría profesional. El poder empresarial de determinación, conformación y especificación de la prestación debida por el trabajador, que constituye la «fisiología» de las relaciones laborales (31), o, de otra forma, la libertad del empresario para exigir del trabajador el desempeño de unas determinadas funciones, viene mediado por el sistema de fijar previamente a la contratación de funciones, unos «esquemas» en los que se ha de encuadrar el trabajo contratado o de hecho realizado (32). Este «esquema previo» es la categoría profesional, la delimitación legal o convencional de funciones que normalmente corresponden a una ocupación laboral (33). La categoría profesional cumple así un papel importantísimo como especificación del contrato de trabajo, «favoreciendo el proceso determinativo de la prestación designando el conjunto de cometidos a que el trabajador queda obligado» (34), y responde al intento de ofrecer un límite a la determinación unilateral de funciones por el empleador, precisando los términos dentro de los cuales se puede desarrollar el poder de dirección de éste (35).

La regulación de las categorías profesionales tiene una cierta tradi-

---

(30) Informe DAHRENDORF, *La flexibilité du marché du travail*, OCDE, 1986, párrafo 41 (p. 17).

(31) I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, p. 44; G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, *op. cit.*, p. 171.

(32) A. VINUESA, *La clasificación profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1978, pp. 19-20.

(33) A. VINUESA, «La clasificación profesional. Comentario al art. 16.4 ET», en *El Estatuto de los trabajadores; Comentarios a las Leyes Laborales* (dirigido por E. BORRAJO), tomo IV, Edersa, Madrid, 1983, p. 279.

(34) F. VALDÉS, «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del *ius variandi* empresarial», *RPS*, núm. 103 (1974), p. 7.

(35) F. PÉREZ-ESPINOSA, «Organización del trabajo. Sistema de clasificación de categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a Bayón y Del Peso*, FDUUCM, Madrid, 1980, pp. 175-177.

ción normativa, en la que resalta un marcado aspecto intervencionista heterónimo. Nuestro sistema es aún deudor de la Ley de Reglamentaciones de 1942, que imponía como contenido necesario de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales la clasificación de los trabajadores «por especialidades profesionales», lo que efectivamente estas normas profesionales hicieron. El procedimiento de definición normalmente suele distinguir entre: a) Grupos profesionales (normalmente cuatro: operarios, subalternos, administrativos y técnicos); b) *Subgrupos profesionales* (obreros cualificados y no cualificados; técnicos titulados o sin titulación); c) *Categorías profesionales* dentro de los grupos o subgrupos; y d) *Especialidades u oficios* dentro de cada diferentes categorías, que por otra parte son definidas en sus funciones concretas (36). Esta normativa sectorial implicó «la difusión generalizada de la clasificación profesional» (37) y el incremento del número de categorías profesionales; también, como se verá más adelante, la fijación de un procedimiento de sistemas reglados de ascenso y escalafonamiento de las plantillas de la empresa. Prácticamente hasta los años setenta el papel de los convenios colectivos en materia de clasificación profesional era residual respecto de la normativa sectorial prevista en la Reglamentación u Ordenanza; si acaso cabe apreciar un desdoblamiento de funciones entre ambos instrumentos al recibirse en los convenios colectivos a partir de mediados de los años sesenta sistemas de valoración de puestos de trabajo que plantea algún problema de compatibilidad entre éste y la clasificación profesional con arreglo a la categoría profesional. El carácter intervencionista heterónimo se manifiesta también en el procedimiento creado para sustanciar los conflictos derivados de la clasificación profesional, procedimiento administrativo especial ante la Delegación de Trabajo, con informe de la Inspección de Trabajo, y con recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo (38).

En la noción de categoría profesional se suele distinguir tres tipos o clases: la categoría subjetiva, la objetiva o real, y la convencional. La primera, también llamada profesional, potencial o extracontractual,

(36) T. SALA, *op. cit.*, p. 49.

(37) J. CRUZ, *op. cit.*, pp. 41-42.

(38) Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1945; cabía recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa contra los actos administrativos que ponían fin a la vía gubernativa, y su jurisprudencia fue copiosísima. El ET, como luego se verá, puso fin a este sistema al someter al orden jurisdiccional social los conflictos sobre clasificación profesional. Para el TC, en su *STC 51/1982, de 19 de julio*, la Orden de 1945 «ya no formaba parte del ordenamiento jurídico», al «ser expulsada», aún antes de la promulgación del ET, por el artículo 117 CE en relación con la Disposición Derogatoria de la misma. En la misma dirección, cfr. *Auto TS de 3 de abril de 1986* (AL, 1986, Ref. 656), que defiende la derogación implícita, desde la Constitución, de la O. M. de 29 de diciembre de 1945. No obstante la jurisprudencia del TCT sigue manteniendo la vigencia de alguno de sus contenidos como se dirá más adelante. En general, sobre el tema, cfr. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS, *op. cit.*, pp. 251-258.

hace referencia al conjunto de aptitudes, conocimientos y experiencias profesionales que posee el trabajador; la categoría objetiva o real sirve para describir las funciones que desarrolla el trabajador y se corresponde con el trabajo efectivamente llevado a cabo por éste; la categoría convencional, en fin, es la atribuida al trabajador contractualmente (39). Normalmente estas tres categorías coincidirán, lo que se está haciendo coincidirá con lo que se ha pactado hacer y con lo que se debe hacer. Pero en ocasiones pueden existir discrepancias entre la categoría convencional y la objetiva o real, al desempeñarse funciones bien superiores bien inferiores a la categoría pactada o asignada. La delimitación de la solución interpretativa frente a la realización por el trabajador de funciones de superior o inferior categoría a la suya tiene una larga historia jurisprudencial que aplica las disposiciones legales sobre el particular (40), y a la que se hará referencia más adelante.

Por último, para acabar de delimitar los parámetros de base sobre los que se mueve el ordenamiento laboral español en esta materia, conviene precisar cuáles son los elementos que constituyen el contenido de la noción de clasificación profesional, tal y como es definida legal o convencionalmente. Se trata de la denominación de la categoría, la descripción de las funciones que conlleva y el grado de perfección con que se realizan éstas (41). La denominación específica de la categoría profesional une en muchos casos ésta a la noción de oficio base de la misma; pero fundamentalmente la elaboración de una clasificación por categorías parte del recuento de las funciones que realizan los trabajadores y una agrupación de las mismas de acuerdo con las prácticas usuales de asignación de tareas. «La tarea o conjunto de tareas que en la mayoría de las empresas de cada actividad económica se encomiendan a un trabajador constituyen una profesión o especialidad profesional. Delimitada la función, se procede a su descripción» (42). Esta descripción constituye el elemento esencial de la figura profesional en que consiste la categoría. La fijación del nivel de conocimientos y de destreza requeridos para desempeñarla, la exigencia de iniciativa, la atribución de responsabilidad, etc., constituyen el último de los elementos que configuran el contenido de la noción de categoría profesional. Hay que tener en cuenta que en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales se subraya que las clasificaciones son enunciativas, lo que significa no sólo la acomodación a las necesidades de cada empresa en particular, sino que no se cierra la posibilidad de nuevas categorías o de variantes de las definidas (43).

(39) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., pp. 275 y 276.

(40) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 260.

(41) Esta es la descripción que realiza A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., pp. 276-278.

(42) Sobre la forma de «descripción de la ocupación» y la necesidad de una clasificación de la población activa por ocupaciones, A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., pp. 284-287.

(43) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 255.

### 3.1. La regulación en el ET de la clasificación profesional

La regulación legal actual de la clasificación profesional se contiene en el básico artículo 16.4 ET, según el cual, al celebrar el contrato de trabajo, se le debe asignar al trabajador una categoría profesional determinada de las previstas en el convenio colectivo o Reglamentación de Trabajo aplicable subsidiariamente. El acuerdo del trabajador y el empresario se limita a «nombrar» una categoría ya definida, como se ha visto (44). De esta forma la categoría profesional cumple la función de relacionar al trabajador con el conjunto normativo que le es aplicable. De la clasificación profesional deriva el trabajo exigible, es decir, las funciones a desempeñar, que serán las correspondientes a la categoría e incluso el rendimiento exigible de acuerdo con el grado de conocimientos o de destreza requeridos, y un tratamiento específico de los salarios profesionales, determinados en convenio según categorías. Asimismo, de la clasificación profesional se deducen otros efectos normativos, como el tipo de jornada y descansos, los períodos de prueba, los niveles de las dietas, la cotización a la Seguridad Social, etc. (45). El trabajador sólo tiene derecho a trabajar de acuerdo con la categoría convencional; no está, por tanto, obligado a hacer otro trabajo y la orden empresarial que se lo imponga supone una violación del contrato. Por lo mismo, no se puede exigir la prestación de servicios correspondientes a cualificaciones no contratadas (46).

Por otra parte, el artículo 24.2 ET impone un principio de igualdad de trato en función del sexo a la hora tanto de acordar la clasificación profesional de los trabajadores como en lo referente a los ascensos en la empresa. Esta prohibición de discriminación es vinculante también a la hora de establecer el propio sistema de clasificación profesional y de categorías. Como ha subrayado la *Sentencia del TJCE de 1 de julio de 1986, Caso Rummler c/ Dato-Druck*, un sistema de clasificación que se funde en valores que corresponden a los resultados medios de los trabajadores de un único sexo, para determinar en qué medida un trabajo exige un esfuerzo u ocasiona un cansancio o es físicamente penoso, constituye una forma de discriminación basada en el sexo (y que prohíbe la Directiva del Consejo de 10 de febrero de 1975) (47).

Los conflictos derivados de la clasificación profesional (y de los ascensos) son encomendados, para su solución, a la Magistratura de Tra-

(44) T. SALA, *op. cit.*, p. 48; M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 256.

(45) T. SALA, *op. cit.*, p. 48; A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., pp. 287-298.

(46) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 257.

(47) Cfr. M. C. ORTIZ LALLANA, *El principio de igualdad salarial y las discriminaciones indirectas (notas sobre la STJCE de 1 de julio de 1986)*, (AL, 1987, Ref. 394), pp. 889-906.

bajo, previendo la LPL un procedimiento especial (48). Se suprime así el procedimiento administrativo sobre este tema, en concordancia con el artículo 117 CE, y se produce la derogación de la Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1945. No obstante, la jurisprudencia del TCT sigue aplicándola por entender vigentes algunos de sus contenidos en materia de delimitar la fecha de los efectos de la nueva clasificación profesional declarada (49).

### 3.2. Trabajos de superior e inferior categoría

Como se ha dicho, pueden existir discrepancias entre la categoría convencional y la objetiva o real del trabajador, «anomalías de clasificación» (50), para las que el artículo 23 ET suministra algunas reglas de solución. Si las funciones que corresponden a una categoría superior a la que posee convencionalmente el trabajador las viene realizando seis meses durante un año u ocho durante dos, la ley permite que reclame ante la dirección de la empresa la clasificación en la categoría superior desempeñada. El empresario decidirá, previo informe del Comité de Empresa, y contra su resolución negativa, queda abierta la vía de demanda ante Magistratura de Trabajo. En el caso en que no procediera legal o convencionalmente el ascenso, y se desempeñaran tales funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el salario de la categoría superior desempeñada y el de la convencional. Desde luego que procede el ascenso sólo cuando haya vacante, pero el desempeño de las funciones que corresponden a la misma durante un período de tiempo como el previsto en la ley —seis u ocho meses— parecen indicar que sí existe. El problema se trasladará entonces al modo en el cual se ha de cubrir ésta; automáticamente, por quien ha desempeñado las funciones de categoría superior, o siguiendo los procedimientos previstos en convenio para cubrir las mismas. Sin perjuicio de lo que se dirá al abordar el tema en concreto de ascensos y vacantes, la jurisprudencia última se inclina por el segundo procedimiento, sin aceptar un derecho de «consolidación»

---

(48) Declarada inconstitucional la inexistencia de recurso ante la Sentencia de Magistratura que contenía el párrafo tercero del artículo 137 LPL (STC 51/1982, de 19 de julio), la jurisprudencia del TS y del TCT mantuvieron criterios discordantes sobre las reglas de competencia para recurrir, bien en suplicación o en casación, hoy ya unificados sobre las pautas señaladas por el TS. Vid. Autos del TCT de 20 de marzo de 1987 (AL, 1987, Ref. 592), 6 de mayo de 1987 (AL, 1987, Ref. 1188), y 22 de julio de 1987 (AL, 1987, Ref. 973), opinión revalidada por el Auto TC de 26 de octubre de 1987 (AL, 1987, Ref. 1188). Cfr. también STCT de 2 de marzo de 1987 (AL, 1987, Ref. 392).

(49) Así, STCT de 5 de noviembre de 1986 (AL, 1987, Ref. 33), o la STCT de 4 de marzo de 1987 (AL, 1987, Ref. 503), con cita de otras sentencias anteriores. No obstante, *vid. supra*, nota 38.

(50) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 260.

de la categoría desempeñada (51). La diferencia salarial ha de aplicarse a todos los conceptos retributivos de la categoría y surte efectos desde la fecha en que el trabajador interesado solicitó por escrito su adecuada clasificación (52).

Más problemático es, sin embargo, el supuesto de realización de funciones propias de una categoría inferior a la convencional. La tutela del patrimonio profesional que simboliza la categoría hace que esta atribución de funciones inferiores sea rodeada de enormes garantías. El artículo 23.4 ET únicamente consiente esta degradación profesional «por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva», limitado «al tiempo imprescindible» previa comunicación al Comité de Empresa, y «manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional». Es una solución legal análoga a la italiana, que conjuga la irreversibilidad de la posición profesional del trabajador con la no reducción de la retribución correspondiente a aquélla. Desde luego, cualquier pacto en contrario es nulo, por implicar una renuncia a la protección legal de las condiciones de uso de una capacidad de trabajo practicable. No cabe pues, desde esta norma, un poder modificativo unilateral *in peius* del empresario ni que estos mismos efectos se desplieguen bajo la forma de un acuerdo de voluntades (53). No obstante, excepcionalmente se ha admitido la modificación y cambio de categoría a niveles inferiores como única alternativa a un despido justificado —por amortización de puesto de trabajo—, por ejemplo. Quizá también, mediando compensación, pudiera pactarse en convenio colectivo (54).

Pero el verdadero problema no es éste, sino la conciliación de este precepto con las exigencias de una amplia movilidad funcional, determinada unilateralmente por el empleador, incluso en dirección descendente, en el seno del grupo profesional —y no de la categoría— y que encuentran su base legal en el artículo 39 ET.

(51) Así, *STCT de 15 de enero de 1986 (Ar. 196)*, y *STCT de 7 de mayo de 1986 (AL, 1986, Ref. 621)*.

(52) Cfr. *STCT de 6 de febrero de 1987 (AL, 1987, Ref. 448)*; se tiene derecho a la diferencia salarial mientras se esté trabajando en la superior sin completar los períodos del artículo 23.1 ET, *STCT de 4 de marzo de 1987 (AL, 1987, Ref. 449)*; la fecha de iniciación de los efectos la hace depender la jurisprudencia de una más que dudosa vigencia de la O. M. de 29 de diciembre de 1945, a la que ya se ha aludido. Cfr. *STCT de 5 de noviembre de 1986 (AL, 1987, Ref. 33)*, y las que allí cita, y *4 de marzo de 1987 (AL, 1987, Ref. 503)*.

(53) «No es válido el pacto escrito que, constante la prestación de servicios, rebaja la categoría profesional de «maestro» a «educador»», violándose así el artículo 23.4 ET en relación con los artículos 3.5 y 4.2.b) del mismo, *STCT de 4 de septiembre de 1987 (AL, 1987, Ref. 1104)*.

(54) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, citan las *SSTCT de 17 de enero de 1984 y 11 de diciembre de 1985* en apoyo de esta afirmación. La *STS (6.º) de 16 de febrero de 1987 (AL, 1987, Ref. 445)* convalida una movilidad funcional descendente en el grupo profesional, ante una reestructuración tecnológica que priva de contenido funcional a la categoría del actor, por lo que la asignación de funciones distintas —de «analista»— constituían una alternativa al despido justificado del mismo.

### 3.3. La movilidad funcional dentro del grupo profesional

El artículo 39 ET prescribe que «la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones precisas para ejercer la prestación laboral y la perteneciente al grupo profesional». La Disposición Transitoria 2.<sup>a</sup> ET, enlaza la definición de grupo profesional contenida en el artículo 39 con la definición del mismo en las Ordenanzas de Trabajo vigentes «mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos». De considerarse aisladamente, este precepto permitiría el cambio de funciones como propio de la esfera del poder de dirección empresarial, sometido tan sólo a los límites derivados de: a) la pertenencia al grupo profesional; b) las titulaciones académicas o profesionales, y c) los derechos profesionales y económicos del trabajador. La categoría profesional dejaría de ser el elemento fundamental en la delimitación de la prestación debida siendo «desbordada» y sustituida por la idea del grupo profesional, es decir, «el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación», tal y como lo define el párrafo segundo del citado artículo 39 ET. Pero ello supondría hacer caso omiso del artículo 23 ET, que funciona como límite efectivo, especialmente en lo que se refiere a la movilidad funcional vertical descendente.

La «falta de coordinación» entre ambos preceptos en lo relativo al ritmo de consecución del objetivo de facilitar un uso más polivalente de la mano de obra, de forma que «el artículo 39 ET se sitúa en la fase final del proceso de renovación de los tradicionales sistemas de clasificación profesional contenidos en la normativa sectorial anterior y de su acomodación a un marco técnico-organizativo flexible, y el artículo 23, por el contrario, se sitúa en la fase inicial o de partida de este proceso» (55), ha hecho surgir toda una serie de interpretaciones sobre esta relación normativa (56). Lo cierto es que es inaceptable entender que son los límites de los grupos profesionales los que determinan el ámbito de la movilidad funcional vía poder de dirección (57), ni pueden considerarse marco de la prestación debida. Lo que el artículo 39 ET opera es el comienzo de la elaboración de una nueva noción —la del «grupo profesional», pero más restringida y con otra morfología que la que ofrecen las Ordenanzas Laborales— que se ofrece a la negociación colectiva como base para la clasificación profesional de los trabajadores. Pero el artículo 39 ET no ignora que el espacio

(55) I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, p. 84.

(56) Cfr. las reflexiones de T. SALA, *op. cit.*, pp. 52-55, o las de J. CRUZ, *op. cit.*, pp. 52-67.

(57) J. CRUZ, *op. cit.*, pp. 54-55; I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, p. 86.

del poder de dirección como determinante de cambio de cometidos y de funciones coincidía en el pasado, y en gran medida hoy, con los contornos de la categoría profesional. «De ahí que quepa decir que el ET ofrece y estimula la implantación por parte de la negociación colectiva de criterios de encuadramiento profesional distintos y más dúctiles de los hasta ahora predominantes» (58). Al margen de esta línea de tendencia, que se intentará verificar al sesgo de algunas experiencias recientes en la negociación colectiva más adelante, la interpretación doctrinal dominante de la confrontación entre los dos preceptos citados mantiene, sobre la base de la noción de equivalencia profesional, que la movilidad funcional vía poder directivo podrá exceder de las fronteras de la categoría y extenderse dentro del grupo «siempre que las nuevas tareas sean afines y no difieran sustancialmente de las hasta entonces realizadas» (59), por lo que la movilidad sigue encontrando el límite interno de que la profesionalidad del trabajador no se vea perjudicada.

Esta parece ser la tendencia a la que apuntan algunas Sentencias, como la ya citada *STS de 6 de febrero de 1987*. No parecen existir reticencias por parte de la jurisprudencia —aunque con algunos matices (60)— al hecho de que por convenio colectivo se redimensione el sistema de clasificación profesional —y los grupos y categorías profesionales por ende— o se implanten sistemas de encuadramiento distintos, complementando a aquéllos, como los de valoración de puestos de trabajo (61).

#### 4. EL DERECHO A LA PROMOCION PROFESIONAL. LA «CARRERA» PROFESIONAL

Hasta el momento se ha venido efectuando un análisis descriptivo del sistema español de encuadramiento profesional, centrado en la noción de categoría, y, tendencialmente, en la de grupo profesional. Pero la referencia a la profesión no se puede agotar en estas nociones. «Profesión» quiere decir «actividad ejercida de manera continuada o habitual y que presupone un acervo de conocimientos tipificados» (62), y, por tanto, la tutela legal de la profesionalidad abarca no sólo el reco-

(58) I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, p. 80.

(59) I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, pp. 88-89.

(60) Cfr., por contra, el razonamiento de la *STCT de 22 de julio de 1987* [AL, 1987, Ref. 955], sobre posible indisponibilidad de derechos individuales —a la categoría— en convenio colectivo.

(61) Cfr. *STCT de 11 de noviembre de 1986* (AL, 1987, Ref. 8), sobre refundición de categorías en convenio, o la importante *STCT de 10 de abril de 1987* (AL, 1987, Ref. 578), que niega capacidad modificativa unilateral a la empresa y exige la pactación colectiva, para modificación de funciones de categorías y grupos profesionales.

(62) G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, p. 66.

nocimiento de un patrimonio profesional adquirido por el trabajador, sino también una perspectiva dinámica de progreso en la capacidad profesional, lo que se traduce en el término «promoción profesional». A su vez, esta realidad cobra distintos visos si se enfoca su reconocimiento y protección legal dentro de la empresa o fuera de ella, en el mercado de trabajo.

Nuestra Constitución, en su artículo 35 reconoce el derecho a la promoción profesional, «la promoción a través del trabajo» como un derecho ciudadano, englobado en el derecho al trabajo. Este, la libertad profesional y la promoción tienen, por tanto, un mismo tratamiento en la jerarquía de derechos y libertades señalada por el artículo 53 CE y comparten en síntesis idéntica dificultad en orden a precisar su garantía y sus efectos (63). La mediación legal que desarrolla este derecho a la promoción en la profesión sólo se ha articulado en tanto que se tiene trabajo o empleo. La tutela de la profesionalidad, en su doble sentido de patrimonio de conocimientos adquiridos y expectativas de acrecentamiento de éste, es prácticamente inexistente fuera de la inserción concreta del trabajador en una empresa determinada, como también ante cualquier cambio de empresa. Ni la titulación, ni la experiencia, ni el desempeño de funciones con anterioridad (la categoría subjetiva), tienen que ser reconocidas por el empleador a la hora de contratar (64). En el Título III de la LBE, sin embargo, se prevé un cierto control por parte del INEM de la profesionalidad del trabajador. El artículo 45.3 LBE prescribe que «con objeto de acreditar debidamente la profesionalidad de los demandantes de empleo, el INEM usará sistemas para su comprobación», e incluso el número dos del citado artículo prevé la emisión de un certificado de profesionalidad, «sin perjuicio de las competencias de los Organismos dependientes de los Ministerios de Educación y Universidades e Investigación». Pero, al margen de la inactividad de dicho precepto, y la preferencia por sistemas de verificación «internos» a la empresa —el período de prueba, o determinadas figuras contractuales—, sólo sería eficaz en la medida en que la oferta de empleo exija una determinada categoría subjetiva en el trabajador requerido; el planteamiento inverso no tiene apoyo legal alguno en nuestro ordenamiento, que en última instancia reposa sobre la categoría objetiva o real a la que ha de acoplarse la convencional.

Fuera de la empresa, pues, en el mercado de trabajo, la promoción encuentra una garantía residual en la formación profesional. La «for-

---

(63) En cuanto a la problemática general del derecho al trabajo y la garantía de su efectividad, valga una remisión en bloque a M. R. ALARCÓN, «Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar», *RPS*, núm. 121, 1979, pp. 5-40, y A. MARTÍN VALVERDE, «Pleno empleo, derecho al trabajo, deber de trabajar en la Constitución española», en *El Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980, pp. 187-204.

(64) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., p. 301.

mación y readaptación profesionales» constituyen el contenido de una «política» de los poderes públicos plasmada constitucionalmente como principio rector de la política social y económica en el artículo 40.2 CE. La tutela de la profesionalidad se halla muy unida a las nociones de formación profesional y de orientación profesional, componentes clásicos de la política de empleo. Así lo reconoce explícitamente el artículo 39.b) LBE al incluir entre los fines de la «política de colaboración» el de «colaborar en la información, orientación, calificación y clasificación profesional de los trabajadores», para después mencionar «la cualificación y perfeccionamiento» de los mismos o «la preparación de los programas de formación profesional para el empleo», también como finalidades de aquella. Pero la formación profesional es en sí un tema lo suficientemente complejo y con tal autonomía como para desaconsejar su tratamiento unitario con el que es objeto de estas páginas. Baste pensar que tiene implicaciones en múltiples aspectos, desde el sistema educativo hasta la configuración de una política de empleo y de orientación del mercado de trabajo, pasando por el análisis de figuras contractuales específicas —contratos de formación y en prácticas— o temáticas muy delimitadas —introducción de nuevas tecnologías, etcétera—. No obstante, se aprovechará más adelante la relación directa que en algunos convenios colectivos se realiza entre los mecanismos de formación y de promoción dentro de la empresa.

Por el contrario, la tutela de la profesionalidad es «relativamente intensa» (65) desde la perspectiva del trabajador que está prestando sus servicios en una empresa. El punto determinante de la misma es, como se ha visto, la clasificación profesional acordada y mientras se halle vigente el contrato de trabajo (art. 16.4 ET). La protección del patrimonio profesional del trabajador se manifiesta en algunos preceptos legales: el derecho a la ocupación efectiva, que reconoce el artículo 4.2.a) ET (66); las limitaciones al poder modificatorio unilateral de las condiciones de trabajo por el empleador, no sólo en el límite genérico de las titulaciones y del grupo profesional según el artículo 39 ET, sino en las restricciones severas al desempeño de funciones de categoría inferior a tenor del artículo 23 ET; el control bien por pacto colectivo o mediante la intervención de la instancia público-administrativa de las «modificaciones sustanciales» del contrato de trabajo vía artículo 41 ET; o, en fin, la figura del artículo 50 ET que permite la dimisión causal e indemnizada del trabajador. Esta tutela tiene su reflejo en la obligación legal de que el trabajador progrese en su capacitación profesional que se desprende del artículo 52.b) ET, interpretado como nece-

(65) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., p. 301.

(66) J. MATÍA, «Consideraciones sobre el derecho a la ocupación efectiva», en *Lecciones...*, cit., pp. 137 y 138.

saría readaptación «a las modificaciones que los avances tecnológicos exijan de su trabajo» (67).

Pero el reconocimiento del derecho a la promoción «a través del trabajo» *ex* artículo 35 CE cobra propiamente efectividad en paralelo a la tutela de la profesionalidad en su vertiente dinámica, entendida como proyección de futuro del «acervo de conocimientos» que acrecentarán el patrimonio profesional del trabajador. El artículo 5.2.b) ET reconoce el derecho, «en la relación de trabajo», «a la promoción y formación profesional». El desarrollo inmediato de éste aparece en el artículo 25 ET bajo la forma de «promoción económica»: «el trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual», afirmación que se traduce a continuación engañosamente en la consagración legislativa de los incrementos por antigüedad, como si la promoción económica consistiera, precisamente, en tales complementos salariales. Realmente, lo que este artículo 25.1 ET efectúa es un intento de recoger el derecho constitucional del artículo 35.1 CE en el sentido de que la promoción profesional debe tener una traducción económica, con tendencia al aumento a medida que se va progresando hacia categorías profesionales superiores (68). Por su parte, el artículo 22 del mismo texto legal proporciona una serie de reglas en relación con las facilidades necesarias para posibilitar la formación del trabajador, que se concretan en una serie de permisos educativos y en la adaptación de la jornada de trabajo para facilitar la asistencia a cursos de formación profesional (69). Este precepto, en consecuencia, tutela la formación como interés del trabajador a cuyo beneficio la estructura y los contenidos del contrato de trabajo deben adecuarse, procurando que la capacidad profesional del trabajador pueda progresar e incrementarse (70), y en cuanto tal, no contempla sólo ni exclusivamente el interés de asegurar la promoción del trabajador dentro de la empresa, su progresión en la «carrera» dentro de la misma (71), pero en la medida en que las reglas sobre ascensos valoran la posesión de títulos o certificaciones de conocimientos profesionales, se abre al trabajador que los obtiene una vía de promoción (72).

(67) S. GONZÁLEZ ORTEGA, «El progreso en la capacidad profesional como obligación del trabajador en el Estatuto de los trabajadores», en *Contrato de trabajo y formación profesional*, V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pp. 145-160. La interpretación en esta línea del precepto corresponde a I. ALBIOL y otros, *Nueva regulación de las relaciones de trabajo*, Valencia, 1977, p. 70.

(68) La exposición de un entendimiento no unitario del artículo 25 ET, en L. M. CAMPS, «Promoción económica», en *Comentarios...*, cit., tomo V, Madrid, 1985, pp. 360-362.

(69) J. GARCÍA MURCIA, «Promoción y formación profesional en el trabajo», en *Comentarios...*, cit., tomo V, pp. 222-233.

(70) S. GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, p. 146.

(71) J. GARCÍA MURCIA, *op. cit.*, pp. 212 y 213.

(72) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., p. 302.

Esta es la somera regulación legal de aspectos relacionados con el derecho a la promoción a través del trabajo. Sin embargo, el elemento central en este tema viene dado por la normativa sobre ascensos de categoría. A través de esta figura, prevista en el artículo 24 ET, se canaliza la aspiración dinámica de progreso económico y profesional en el seno de la unidad productiva que se da en llamar «carrera profesional». A su examen se dedica el siguiente apartado.

## 5. REGIMEN DE ASCENSOS. EL ASCENSO COMO POSIBILIDAD DE «CARRERA»

El ascenso significa un cambio en la categoría profesional del trabajador, que se sitúa en otra superior a la que tenía atribuida convencionalmente. En los contratos de trabajo por tiempo indefinido y de amplia estabilidad al servicio de una empresa, resulta natural que la categoría inicial varíe al adquirir el trabajador cualificaciones nuevas o perfeccionamiento de las que poseía al contratar; «junto a la categoría *actual* al tiempo de celebrar el contrato puede existir una *potencial* que se desarrolle durante su ejecución» (73). Jurídicamente el ascenso se define como una novación objetiva no extintiva, que puede ser rechazado por el trabajador, libre de aceptar o rechazar el ascenso, pero no por el empresario, que deberá aceptarlos si media una decisión de la Magistratura de Trabajo, típico supuesto base de gran parte de los litigios sobre clasificación profesional (74) y a los que se hará referencia más adelante. Pero el significado más relevante del ascenso de categoría es, justamente, el de constituir un canal de movilidad vertical o jerárquica en la organización de la empresa y de modificar la posición relativa del trabajador en la misma; el de, en definitiva, fundar *posibilidades de «carrera»* para el trabajador en la empresa (75).

Los criterios que se emplean para el ascenso se remiten, en lo esencial, a las normas profesionales. Este cometido, como en materia de clasificación, lo cumplieron fundamentalmente las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales. Su misión supletoria hoy en el esquema de fuentes del Derecho del Trabajo hace que sean los convenios colectivos los instrumentos normativos privilegiados de desarrollo y concreción de los sistemas de ascenso en concreto. La ley, sin embargo, suministra unos criterios generales para su determinación posterior en la negociación colectiva. El artículo 24.1 ET menciona la formación y méritos del trabajador y su antigüedad en la empresa, así como las «facultades organizativas del empresario». Con ello el ET viene a impo-

(73) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 258.

(74) A. VINUESA, «Ascensos», en *Comentarios...*, cit., tomo V, p. 334.

(75) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 258.

ner como criterio lo que era la práctica común fuertemente lastrada por los esquemas de movilidad recogidos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales; no innova criterios ni suministra pautas abiertas de reclasificación mediante el ascenso. La remisión, sin embargo, a la negociación colectiva, en clásica relación de complementariedad entre ley y convenio (76), permite el predominio «indiscutible» de lo regulado en convenio colectivo sobre los criterios establecidos en el citado artículo 24.1 ET, que, además de indicativos, tienen el sentido de prohibir a la negociación colectiva la utilización de aquellos que resultaran puramente arbitrarios (77). Otra regla imperativa establece la ley (art. 24.2), la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo en el ascenso. Es, desde luego, una manifestación más de lo establecido en los artículos 14 y 35.1 CE, desarrollados por los artículos 4.2.c), 17.1 y 28 ET, que impiden como principio general un trato diferenciado sexista en las relaciones de trabajo.

El sistema de ascenso resulta, pues, regulado por normas sectoriales, Reglamentaciones y Convenios. En general, exigen la existencia de *vacante* a la que ascender, y se establece una combinación de *turnos de ascenso* en atención al criterio empleado, reservándose también un porcentaje para cada uno de éstos. Cuiéndose a los citados en el ET, que son los más frecuentes, se fijan turnos de antigüedad, de méritos o formación del trabajador, y de libre designación por el empresario. La antigüedad como criterio de ascenso se basa en la presunción de que el transcurso del tiempo origina una cierta cualificación adquirida a través de la experiencia, junto a consideraciones que premian la nueva permanencia en la empresa como una razonable movilidad hacia lo alto. Es lo cierto que el sistema de la antigüedad es válido para el tránsito entre categorías que no difieren fundamentalmente en su contenido, y que constituyen escalones de habilidad o de experiencia. Pero, a medida que se exige una mayor especialización en la realización de funciones, se demuestra menos útil (78). Por ello se suele corregir combinando este criterio con pruebas de capacitación profesional, produciéndose el ascenso del más antiguo, previa superación de un examen en el que demuestra su capacitación (79).

La evaluación de los méritos o capacidad del trabajador hace referencia a criterios objetivos que atestigüen éstos. Los méritos parecen requerir una evaluación sobre baremo; la formación y capacidad del trabajador, una prueba objetiva o examen (80); uno y otro impiden la

(76) I. GARCÍA-PERROTE, *Ley y Autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre norma estatal y el convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pp. 239-242.

(77) I. GARCÍA-PERROTE, *op. cit.*, pp. 241 y 242.

(78) A. VINUESA, «Ascensos», *cit.*, p. 344.

(79) A. VINUESA, «Ascensos», *cit.*, p. 343.

(80) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 258.

promoción automática que por el contrario se da en los ascensos por antigüedad «puros». Normalmente, si en la evaluación de las aptitudes del trabajador predomina la calificación de los méritos contraídos con anterioridad, se acudirá a la técnica del «concurso»; si lo que se prioriza es la idoneidad demostrada en unas pruebas, se utilizará la de la «oposición». En la regulación sectorial ofrecida por las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, son raros los ejemplos de concursos puros o de oposiciones: se viene a emplear la conjunción de ambos sistemas a través del «concurso-oposición» (81). Como reglas de procedimiento se suele incluir la confección de un baremo objetivo de méritos —en el que la antigüedad juega un factor importante— y la prescripción de la realización de determinadas pruebas o exámenes en los que se subraya que han de ser «eminenteprácticos» (82). La progresiva formalización del sistema de ascensos lleva aparejado que el empresario delegue su facultad de evaluar los méritos y la formación de los trabajadores en órganos imparciales, «tribunales», en los que cada vez con más reiteración se incluyen representantes de los trabajadores (83). La participación en los tribunales de ascensos por parte de éstos puede recaer en la representación legal, el Comité de Empresa, o en la sindical. En este caso, es una modalidad de participación que entra dentro de las facultades de la acción sindical, y se debe entregar a los sindicatos más representativos y a los que tengan implantación en la empresa; la exclusión de alguno de ellos constituye un comportamiento vedado por discriminatorio, como ha señalado la jurisprudencia (84).

En cuanto al turno de libre designación, viene a constituir la posibilidad de que el ascenso se realice con plena discrecionalidad, sin sometimiento en lo que se refiere a la carencia de requisitos objetivables, sino en cuanto que la facultad de elección quede restringida a aquellos que cumplen determinados requisitos como, por ejemplo, ostentar la categoría inmediatamente inferior, o poseer una cierta edad, o una titulación determinada. No obstante, en los puestos considerados de especial confianza, jefaturas, etc., suele excluirse cualquier limitación a la decisión empresarial (85).

El sistema de ascensos, en fin, en esta descripción general, requiere la existencia de plazas vacantes, como se ha dicho. Ello presupone la existencia de una *plantilla* y de un *escalafón*; éste es un «reflejo nominativo» de la plantilla, una «escala o registro de personal en el que

(81) A. VINUESA, «Ascensos», cit., pp. 340 y 341.

(82) A. VINUESA, «Ascensos», cit., p. 342.

(83) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 254.

(84) Para la Banca Privada, cfr. la importante *STCT de 10 de febrero de 1987* (AL, 1987, Ref. 332), sobre representación sindical en los Tribunales para ingreso y ascenso por capacitación.

(85) A. VINUESA, «Ascensos», cit., pp. 345 y 346, sobre la tendencia apreciada a reducir su ámbito de aplicación.

constan una serie de datos, la categoría profesional entre ellos, de cuya conjunción resulta la clasificación general o global —más amplia que la meramente profesional— de los trabajadores en la empresa» (86). La plantilla permite delimitar la existencia de vacantes y la necesidad del ascenso: el supuesto base de gran parte de los litigios de clasificación profesional reposa, justamente, sobre la existencia de vacantes «reales» frente a las formales, esto es, «una creación tácita de plazas» (87).

Este sistema tan jerarquizado, en donde se aprecia la huella y el atractivo ejercido por las figuras funcionariales, incluso en su terminología exportadas al campo de las relaciones de trabajo, es, en síntesis, el que el ET incorpora como «criterios de ascensos» en su artículo 24.1. Y sin embargo, tanto la jurisprudencia, a través de la aplicación del artículo 23 ET, como muchas de las manifestaciones de la negociación colectiva, impiden concebir como única realidad este sistema de promoción y de carrera profesional, y suministrar otros elementos de juicio que lo matizan y completan.

### 5.1. Algunas indicaciones jurisprudenciales

Un breve recuento de las últimas decisiones de la jurisprudencia del TCT puede sugerir algunas indicaciones valiosas a la hora de verificar los contornos del sistema de ascensos en el Derecho del Trabajo español, aun con el carácter fragmentario y las limitaciones que se derivan de la tónica jurisprudencial.

Parece que las Sentencias del TCT que se han consultado utilizan el mecanismo que prefigura el artículo 23 ET, en lo que respecta a las funciones de categoría superior, como instrumento de «verificación» de la plantilla real y de las necesidades profesionales de la empresa, y expresión de una movilidad vertical ascendente, al margen de la «petrificación» de las categorías y de las cualificaciones profesionales.

Sin embargo, el TCT encuentra reticencias para aplicarlo bien a relaciones laborales de carácter especial marcadas por su organización fuertemente «funcionarizada» y por el incremento del poder de control empresarial, como sucede con los trabajadores al servicio de la Administración Militar, bien al personal estatutario en razón de su «publicación» y a que, según el artículo 1.3.a) ET, se halla excluido de la relación de trabajo. Respecto de los primeros, la *STCT de 16 de marzo de 1987* (AL, 1987, Ref. 534) entiende que la cláusula de «salvaguarda de los intereses de la defensa nacional», que simboliza la especialidad de esta relación, alcanza también a todo lo relativo a planti-

(86) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 259.

(87) M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *op. cit.*, p. 260.

llas, escalafones y ascensos del personal al servicio de la Administración Militar, por lo que la rigidez del esquema formal de vacantes —sólo existirán aquellas que han sido aprobadas por el Ministro de Defensa— no puede ser quebrada por la existencia real del desempeño de funciones de categoría superior, sin que, por tanto, quepa una consolidación de la correspondiente categoría. Respecto del personal estatutario, la jurisprudencia del TCT les viene excluyendo de la aplicación del mencionado artículo 23, con remisión a su propia específica normativa [*SSTCT de 6 de octubre de 1986* (AL, 1987, Ref. 6) y 12 de diciembre de 1986 (AL, 1987, Ref. 175)]. En ocasiones, esta exclusión de la normativa laboral llega a impedir la refundición de categorías del personal estatutario siguiendo la vía del artículo 41 ET, es decir, con autorización de la Autoridad laboral, quizá sobre la base de la «propiedad del empleo» que parece predicarse de las relaciones regidas por un estatuto, como las del personal de la Seguridad Social (88). No obstante, alguna otra decisión va en sentido contrario, aplicando al personal del INSS el artículo 23 ET, «porque el régimen de prestación de servicios de naturaleza estatutaria y el de naturaleza laboral no están totalmente incomunicados», de forma que «si la normativa estatutaria no proporciona las reglas que permitan compensar trabajos efectivamente prestados de categoría superior al personal que lo desarrolle, deberá acudir al artículo 23.3 ET, haciendo de él una aplicación analógica no prohibida por ningún precepto expreso del ordenamiento jurídico» (89).

El TCT, por tanto, aprovecha las «anomalías» en la clasificación para construir la ya mencionada movilidad ascendente en la empresa; lo hace, sin embargo, en estrecha relación con el sistema profesional vigente en materia de ascensos, lo que tiene importancia a efectos de consolidar la categoría efectivamente prestada. Por esta vía se limitan las facultades de libre designación por parte de la empresa, al hacer equivaler el desempeño de una función superior por mandato de la dirección al ejercicio de las facultades discrecionales de ésta, incluso como aplicación del principio de actos propios. Ello requiere, desde luego, que en el sistema vigente de ascensos se prevea un «turno» de libre designación. En estos supuestos no es preciso que formalmente se realice una proclamación de vacantes, «bastando que de hecho exista un trabajador que de forma continuada y durante un período dilatado de tiempo venga desempeñando funciones de categoría superior

(88) *STCT de 14 de septiembre de 1987* (AL, 1987, Ref. 1009): las actoras «no pueden ser desposeídas» de su categoría profesional, ni ésta ser modificada o confundida en una sola, por decisión unilateral de la empresa, o con la colaboración del Comité de Empresa, informe de la Inspección de Trabajo y resolución de la Dirección Provincial de Trabajo.

(89) *STCT de 10 de septiembre de 1987* (AL, 1987, Ref. 1105). Aplicación analógica más correcta, puesto que no se trata de un derecho a la consolidación de categoría, sino a la diferencia salarial tan sólo.

para que deba entenderse que existe una vacante, vacante que si la empresa no provee por el sistema reglado, no puede impedir que se ocupe por la vía discrecional» (90). Esta doctrina, por el contrario, es más respetuosa de la libertad de elección empresarial en lo que se refiere a la designación de cargos de confianza, con el único límite que la facultad de la empresa no se ejerza «por el puro capricho o la arbitrariedad». De esta forma, los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, se reservan a la libre designación (91).

El criterio de la antigüedad, unido al desempeño de funciones superiores, suele permitir la promoción automática y la consolidación de la categoría, si este modo de ascenso está previsto en la norma profesional o paccionada (92); ya se ha dicho que en los casos de ascensos por capacitación, el TCT se inclina por establecer el derecho del trabajador a que se provea la vacante mediante concurso-oposición y participar en él (93). Alguna decisión es especialmente rigurosa a la hora de subrayar la primacía de los sistemas de aptitud sobre el mero desempeño de funciones, fundamentalmente cuando ello supone la promoción de uno a otro grupo profesional (94).

Por último, piénsese que la imposición de nuevos sistemas de organización del trabajo pueden suponer una regulación nueva de condiciones de trabajo que incidan directamente en este tema, por lo que su implantación no puede realizarse por el solo ejercicio de las facultades de dirección de la empresa. La *STCT de 10 de abril de 1987* (AL, 1987, Ref. 578) contempla un caso en el que, mediante la puesta en práctica de un sistema de valoración de puestos de trabajo, se crean nuevas categorías profesionales, se transforma el sistema de ascensos, eliminándose la fórmula de las pruebas de capacitación, y se aplican al grupo de titulados reglas que se instauran para el grupo profesional de empleados. La importancia de esta sentencia no radica sólo en su conclusión, en cuanto que las «añejas disposiciones» de la Reglamentación de Trabajo sólo tienen valor dispositivo y, por tanto, es fácil su sustitución, no por decisión unilateral de la empresa, sino a través de la negociación colectiva; su importancia radica en que constituye un ejemplo de cómo y a través de qué instrumentos el tradicional sistema

(90) *STCT de 15 de enero de 1987* (AL, 1987, Ref. 740). Cfr. también *STCT de 4 de septiembre de 1986* (AL, 1986, Ref. 955).

(91) *STCT de 30 de mayo de 1986* (AL, 1986, Ref. 740) sobre la base de un sistema de ascensos en el que cada tres vacantes, dos se cubren por concurso-oposición y una por antigüedad; los puestos de responsabilidad quedan pues exceptuados del sistema de ascensos. Cfr. también *STCT de 28 de enero de 1987* (AL, 1987, Ref. 447).

(92) Cfr. *SSTCT de 9 de diciembre de 1986* (AL, 1987, Ref. 160) y *19 de diciembre de 1986* (AL, 1987, Ref. 705).

(93) *Vid. supra*, nota 51. Un supuesto especial, *STCT de 23 de abril de 1987* (AL, 1987, Ref. 705).

(94) *STCT de 7 de enero de 1987* (AL, 1987, Ref. 322).

de promoción a través del ascenso de categoría puede verse radicalmente modificado o incluso dejado de lado como técnica subsidiaria, buscándose la promoción a través del desempeño de determinados puestos de trabajo, o mediante la superación de la noción de la categoría profesional. Ello nos conduce al último punto, la necesidad de un somero examen de algunos ejemplos suministrados por la negociación colectiva.

## 5.2. *Diferentes modelos en la negociación colectiva*

Como ya se ha indicado, la remisión que efectúa la ley a la negociación colectiva tanto en materia de clasificación profesional como en lo referente al sistema de ascensos, como instrumento regulador de sus contenidos que vaya sustituyendo progresivamente a la efectuada por las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, pretende no sólo la sustitución de una normativa típicamente heterónoma por otra más ajustada a los principios constitucionales de autonomía colectiva, sino además y fundamentalmente una renovación de los sistemas de encuadramiento profesional en una dirección más ajustada a las modificaciones técnicas, productivas y económicas del mercado de trabajo. Pero el interés de los trabajadores, que también encuentra amparo en la norma, no estriba justamente en las exigencias de mayor flexibilidad y adaptabilidad funcional, sino en que la negociación colectiva respete y, dentro de lo posible, valore el patrimonio profesional de éste dentro de la organización productiva. No sería posible ahora efectuar un juicio global sobre las tendencias que se aprecian en la negociación colectiva a propósito de estos temas, ni tan siquiera una descripción exhaustiva del tratamiento de la clasificación profesional, la movilidad funcional y los ascensos. Pero lo que quizá pueda resultar útil es ejemplificar en algunos supuestos tipos de regulación posibles de la clasificación y promoción profesional en la empresa, ofreciendo de este modo «modelos» de las líneas de regulación que sobre estos temas se están produciendo en la actualidad.

Hay que decir previamente que, en el tema de la promoción y de los ascensos, las fórmulas típicas de la negociación colectiva consisten en mecanismos muy básicos tales como el establecimiento de «categorías de entrada», de forma que el personal de nuevo ingreso ocupe los puestos inferiores, y se favorezca el ascenso de los que ya están prestando servicios (95) o la preferencia por los ascensos fundados en criterios objetivos y la inadmisión de la promoción automática por el mero hecho de desempeñar funciones de categoría superior, sin que se con-

(95) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., p. 303.

solide, por tanto, la categoría (96). Los ejemplos escogidos para ilustrar tendencias en materia de promoción en el ordenamiento laboral español, trascienden estos métodos tradicionales de protección de la «carrera» profesional. Se trata de cuatro «modelos», cada uno de los cuales reviste una particularidad determinada, y simboliza una línea de tendencia presente en la práctica negocial actual.

El primer modelo lo constituiría el *Convenio Colectivo para la Banca Privada* (BOE de 27 de abril de 1984), como ejemplo de regulación por convenio que no hace sino especificar parcialmente la regulación contenida en la Reglamentación de Trabajo u Ordenanza Laboral correspondiente, que sigue, por tanto, plenamente vigente tanto en su concepción clasificatoria del personal como en lo que se refiere a la movilidad de carrera del mismo. La sustitución, por tanto, de la normativa profesional no se ha producido, ni las partes sociales entienden conveniente proceder a la misma. Mediante el convenio se desarrollan algunos aspectos, o se especifican algunas categorías profesionales, como en el que se menciona, respecto de los Ayudantes de Caja. En lo que se refiere al sistema de ascensos, se da por bueno el de la Reglamentación Nacional, especificando como criterios el de la antigüedad —seis años— para algunas categorías, remitiéndose en cuanto al sistema de «capacitación» a la Reglamentación, y fijando alguna regla especial para los supuestos en que los ascensos a una categoría superior lleven aparejado un sueldo inferior al de la categoría de procedencia (97). Por último, el Convenio fija una tabla salarial por categorías, rigurosamente jerarquizadas, en número de 37. En otros convenios, que participan de este mismo «modelo», según el cual la negociación colectiva no altera, y se remite en lo fundamental, a lo previsto en las Reglamentaciones u Ordenanzas, se desarrollan determinadas garantías formales del concurso-oposición, publicidad de los baremos, etcétera (98).

Un segundo tipo de regulación vendría simbolizado por el *Convenio Colectivo de la empresa IBERIA (personal de tierra)* (BOE de 13 de agosto de 1986), en cuanto precisión de un sistema de clasificación y ascensos sin apenas dependencia del establecido en normas sectoriales y, además, un sistema relativamente «clásico» de calificación y de promoción y progresión profesional, que se expone a continuación someramente: En dicho Convenio se prevé, en su Capítulo III, una clasificación de sus trabajadores por *grupos profesionales*, en número de ocho, cada uno de los cuales se subdivide en «categorías» o «niveles»,

(96) A. VINUESA, *La clasificación...*, cit., p. 303.

(97) La regla viene a consistir en la equiparación paulatina de salarios a través de los bienios: se percibe el sueldo de la nueva categoría cuando el importe de los bienios desde que ascendió sea igual o superior a la diferencia de sueldos.

(98) Por ejemplo, C. C. *Prensa no diaria* de la Comunidad de Madrid, BOCM, 7 julio 1987.

que se corresponden con niveles salariales. Así, por ejemplo, en el Grupo A, técnicos de grado superior y asimilados, se listan hasta diez niveles; en el Grupo B, técnicos de grado medio, siete; en el Grupo C, técnicos auxiliares, diecisiete, etc. La principal finalidad de estas nociones es la retributiva, puesto que las funciones y definiciones de tareas y la propia jerarquización que se establece, se encuentra en fase de negociación, con vistas a la total sustitución de la Reglamentación Nacional (99). Sobre esta estructuración profesional, el Capítulo V del Convenio contiene una detallada regulación de la «promoción y progresión en la empresa» (100). En éste se establece la obligación empresarial de determinar y hacer públicas cada año las plazas vacantes de la plantilla, reservándose necesariamente determinados cupos para determinados grupos profesionales sobre el total de la plantilla. La promoción se realiza de cada categoría a la inmediatamente superior, dentro de cada grupo laboral, y para ello se determina un riguroso y exhaustivo baremo con indicación del sistema o turnos de ascenso. Los criterios establecidos son los tres típicos, por examen, por libre designación o por antigüedad, y para cada categoría se define con arreglo a qué combinación de criterios se produce el ascenso: por examen y libre designación, o, alternativamente, por examen y antigüedad. En estos casos se fijan los porcentajes (50 ó 75 por 100) de cada uno de estos procedimientos y la forma concreta de «turnar». El sistema de examen, el más elaborado en el Convenio, requiere como presupuesto una antigüedad mínima de un año en la categoría inmediatamente anterior a la vacante, y una valoración previa sobre la calidad del trabajo, aptitudes del trabajador y disciplina del mismo, que se traduce en una «calificación laboral». Esta ha de superar una puntuación «mínima» que se establece, sobre un máximo de diez, para cada nivel o categoría, de forma variable. Superada esta «calificación laboral mínima», se procede al examen, prueba objetiva que puede ser teórico y/o práctico, normalmente tipo *test*. El Convenio determina algunas garantías formales en cuanto a las bases del examen y a la formación del Tribunal, compuesto por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. Por su parte, el procedimiento de ascenso por el turno de libre designación sólo requiere como presupuesto una antigüedad mínima de dos años en la categoría; el de antigüedad requiere normalmente no sólo el transcurso del tiempo en la categoría inferior, sino un informe favorable para el ascenso, sobre la base de la ya mencionada «calificación laboral». El tiempo requerido para el ascenso por antigüedad varía, siendo el más común el de dos años, o tres años para

(99) El Convenio habla de negociación de «nuevos ordenamientos de clasificación profesional de los distintos grupos profesionales».

(100) Lógicamente este sistema está también pendiente de la negociación definitiva de los nuevos «ordenamientos laborales de cada uno de los grupos profesionales».

los grupos «técnicos», en este último caso. La promoción por antigüedad tiene carácter de «mínima» y «puede ser anticipada por la Compañía en cualquier momento».

Un tercer modelo, de gran importancia en cuanto prefigura futuras líneas de desarrollo a través de la negociación colectiva, es el representado por el *Convenio Colectivo de la Industria Química* (el actualmente en vigor, de eficacia limitada, al ser firmado sólo por UGT y CEOE-FEIQUE, BOE de 3 de julio de 1987). La clasificación de los trabajadores no se verifica ya con referencia a la categoría de los mismos, sino mediante su inclusión en un grupo profesional, acompañado de un sistema de clasificación de funciones. Se trata así de agrupar bajo la noción del grupo profesional una serie de funciones amplias, a la manera de «categorías de mayores dimensiones y contenido» (101), dentro de la cual se reúne un conjunto de tareas que quieren expresar una «equivalencia» profesional. El sector de Químicas es, pues, desde su primer —y famoso— Convenio General de 1980 (BOE de 13 de marzo de 1980), uno de los que se acoplan, en su regulación normativa, a la idea que rige el artículo 39 ET, incluida su noción de movilidad funcional. La inspiración en el sistema italiano parece clara, y su carácter «emblemático» con respecto a otros sectores ha sido recientemente confirmado por el hecho de que el Convenio General del Metal, suscrito entre la UGT y la CEOE, y por tanto de eficacia limitada (102), le copie literalmente en su articulado dicho método, pretendiendo sustituir el sistema de encuadramiento profesional derivado de la Ordenanza Laboral que data de los años setenta. Su peculiaridad, en cuanto a la forma de clasificación profesional, repercutirá necesariamente en lo que respecta a la conformación de la promoción y ascensos. Conviene, por tanto, explicar un poco detalladamente este sistema.

En el Convenio se establecen hasta ocho grupos profesionales, en los que se encuadran los trabajadores en atención a las funciones que desarrollen, y que se aplican a cada una de las secciones o «divisiones orgánicas» dentro de las empresas (producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática y comercial). La determinación de la pertenencia a un grupo se realiza mediante la conjugación de una serie de factores muy genéricos, y el contenido de las funciones que integran los grupos funciona sobre definiciones generales, para acoplarles después a cada empresa, acompañados de unos supuestos ejemplificativos (103).

(101) J. CRUZ, *op. cit.*, p. 46.

(102) F. VALDÉS, *El Convenio General del Metal. Luces y Sombras de una nueva experiencia contractual*, RL núms. 22 y 23, 1987, pp. 1-6 y 1-6, respectivamente.

(103) J. CRUZ, *op. cit.*, p. 46.

Los factores que se conjugan para precisar la pertenencia a un Grupo profesional se definen así:

«A) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.»

Y, en cuanto a los contenidos y definición de los grupos profesionales y sus funciones, puede bastar la transcripción de uno de ellos, éste extraído del Convenio General del Metal:

«*Grupo Profesional 5. Criterios Generales.* Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin implicar responsabilidad del mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de comple-

tividad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

**Formación.** A nivel de Formación Profesional de 2.º Grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Ejemplos.** En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

— Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, etc.).

— Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

— Tareas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

— Tareas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción, cuando la dimensión de la empresa no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

— Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

— Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

— Tareas de confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

— Tareas que suponen la supervisión, según especificaciones generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas en taller o laboratorio.

— Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad con autoridad sobre la decisión final o de aprovisionamiento y bienes complejos sin autoridad sobre la misma.

— Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- Etcétera.»

Desde luego que esta forma de clasificar profesionalmente hace variar el concepto mismo de la promoción, que se realiza de grupo a grupo, así como de los criterios que la rigen. El artículo 18 del Convenio de Industrias Químicas prescribe al respecto que:

«Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un Grupo Profesional superior se establecerá un sistema de concurso-oposición, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
- e) Superar satisfactoriamente a las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.»

El sistema de valoración es confeccionado por la Dirección y «dicaminado» por la representación unitaria de los trabajadores, Comités de Empresa y delegados de personal, quienes pueden objetar que carece de objetividad, siendo entonces necesaria una negociación sobre el sistema previsto. Si no es posible alcanzar un acuerdo, cabe reclamar «ante la Inspección de Trabajo». En los Tribunales para el concurso-oposición, el Comité designará a dos representantes, «con voz y sin voto».

Por otra parte, en caso de necesidades organizativas, puede destinar a los trabajadores a realizar funciones de un grupo superior al suyo por tan sólo cuatro meses, transcurridos los cuales no se consolida la pertenencia al grupo, sino que se debe convocar el concurso-oposición para el ascenso que ya se ha referido.

Un cuarto y último modelo, en fin, viene representado por el *Convenio Colectivo de la Compañía Telefónica Nacional de España (CTNE)* (BOE de junio de 1987), no tanto por la peculiaridad de sus sistemas de promoción, cuanto por el hecho de que en él la promoción se liga muy directamente a la formación profesional, como dos aspectos indi-

solubles. La fórmula prioritaria en el Convenio de Telefónica para el ascenso, es el concurso-oposición, seguido de un curso de formación, y ambos, la prueba objetiva y el curso, puntúan conjuntamente en el resultado final. Hay ciertos elementos de corrección, como la división de los concursantes, según su grupo profesional de origen, en dos grupos, principal y subsidiario, con el fin de evitar, precisamente, desviaciones en la línea de profesionalidad dentro de la Compañía y para rentabilizar la inversión realizada en formación dentro de cada una de dichas líneas (104). Este es el principal sistema de ascenso por antigüedad, con la importante característica de que la promoción de los trabajadores de la Compañía mediante este sistema objetivo no se detiene, como es tradicional, ante la libre designación de los cargos de la empresa «que impliquen mando o confianza». La Cláusula 13 del referido Convenio expresa que «de manera general se pretende conseguir que los cargos estén ocupados por los empleados más capacitados por su formación profesional, experiencia y aptitud para asumir la responsabilidad inherente al cargo», lo que implica el acceso a estos puestos con arreglo a baremos objetivos y el método de «concurso-oposición mediante convocatoria».

También en esta empresa pública la clasificación de los trabajadores está siendo sometida a un proceso de reestructuración. Una Comisión paritaria formada por tres representantes del Comité Intercentros y uno más por cada uno de los sindicatos más representativos, junto a cinco representantes de la Dirección debe «conformar», antes del 1 de enero de 1989, «una estructura homogeneizada y racionalizada» de los distintos grupos profesionales, de sus funciones y condiciones laborales específica, «a fin de establecer un cuadro más simplificado y coherente» que evite «los frecuentes conflictos» que se vienen produciendo. Resulta interesante comprobar que en esta revisión del sistema clasificatorio apuntada no sólo se pretende una «puesta al día» de la definición genérica de los grupos y subgrupos existentes y de sus funciones, sino que ello va directamente ligado a un sistema de «valoración de puestos de trabajo» y, desde luego, a un estudio sobre productividad en la Empresa que se traducirá, «en su caso», en el establecimiento de un sistema de incentivos.

Pero, como se ha dicho, lo que convierte este Convenio en una normativa cualitativamente diferente a las tres anteriores «modelizadas» es, precisamente, la complementariedad e interrelación existente entre las «líneas de promoción» en la empresa y los elementos de formación en la misma, en gran medida funcionalizados a dicho progreso ascendente en la capacitación profesional. Ello no sólo aparece claramente

---

(104) Existe otro criterio adicional para la elección de plaza, el de la situación familiar, priorizando a los casados sobre los solteros.

en la regulación que contiene el Convenio sobre la introducción de nuevas tecnologías (cláusula 11), sino muy fundamentalmente en la definición de las obligaciones pactadas en materia de formación profesional, como «objetivo prioritario (...) en cuanto constituye un cauce de superación individual y profesional», además de, en su aspecto técnico, posibilitar la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización actual. De esta manera se pacta un Plan General de Formación 1987-1988 para todas las «áreas» de la empresa, que pretende no sólo el establecimiento de programas de reciclaje con la antelación suficiente para la implantación de nuevos equipos o servicios, sino también para la reconversión a otras categorías del personal no utilizable, y muy especialmente para la preparación y estudio de los programas de las convocatorias de promoción. Se prevé en esta materia la elaboración de un material didáctico adecuado para su utilización en cursos de enseñanza a distancia con tutorías, en la que el Plan de Formación entiende que pueden participar unos 5.000 trabajadores por año, «fundamentalmente de las categorías más numerosas». Esta formación preparatoria de convocatoria, «al mismo tiempo que responde a una clara demanda social, facilita la racionalización de los programas de convocatorias». Además, y como se ha señalado, el método de promoción es la prueba objetiva (concurso-oposición), seguido de un curso de selección, que también se pretende diversificado y especializado; previendo el citado Plan de Formación algunas prescripciones generales sobre «factores y recursos de formación», es decir, sobre profesorado, metodología y técnicas educativas. Por último, se prevén cursos de formación profesional para adaptación a puestos concretos de trabajo, que afectan a la especialidad en la que se ha de trabajar y en la formación operativa o de adaptación al puesto concreto. La vigilancia y el desarrollo del Plan General de Formación se encomienda a una Comisión de Formación de representación paritaria. Es, por tanto, éste un Convenio en donde se puede distinguir una real línea de promoción a la que se dota de los medios necesarios —entendidos correctamente como elementos formativos— para poder hacerse efectiva.

Con la descripción de estos cuatro tipos de regulación, que vienen a suponer otras tantas líneas tendenciales en materia de encuadramiento profesional y progresión ascendente, se pone punto final al análisis del tema de la «carrera» en el Derecho del Trabajo. Como se ha explicado con reiteración, no es posible en estas páginas realizar un análisis valorativo y crítico de la cuestión más allá de algunos juicios implícitos en el propio proceso descriptivo. Por otra parte, la complejidad del tema en sí mismo considerado se acentúa si se pone en relación con otros aspectos directamente relacionados con él. La formalización de los itinerarios profesionales transitables por el trabajador dista mucho, en fin, de ser homogénea o incluso de obedecer a una mo-

tivación unitaria. Desde la pervivencia de moldes organizativos y clasificatorios que no reflejan la realidad productiva ni sus necesidades técnicas —las «cajas vacías» de las que habla ROMAGNOLI (105)— o la burocratización de ciertas estructuras de promoción y su reducción a componentes únicamente retributivos, hasta la sucesión anárquica, sin programación unificadora ni proyecto, de los actos del poder normativo del empleador, ajenos al interés de conservar y acrecentar el patrimonio profesional del trabajador, todo revela que en nuestro ordenamiento laboral no hay un diseño visible que unifique las modalidades de crecimiento profesional, la programación de la carrera (106). Sin embargo, aquí y allá, en la negociación colectiva y en algunos puntos interpretativos jurisprudenciales, surgen algunos elementos que podrían ser empleados y generalizados en esta dirección. Se necesita para ello la asunción de esta problemática por los actores sociales y un desarrollo global de las tendencias de tutela efectiva de la profesionalidad, con lo que además se estaría dando cumplimiento al precepto constitucional contenido en el artículo 35.1.

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

AL:	<i>Actualidad Laboral</i> .
Ar:	Repertorio Aranzadi.
CE:	Constitución Española.
DTAM:	Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, trabajadores al servicio de la Administración militar.
ET:	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
INEM:	Instituto Nacional de Empleo.
LBE:	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto 1568/1980, de 13 de junio.
RL:	<i>Relaciones Laborales</i> , la Ley.
REDT:	<i>Revista Española de Derecho del Trabajo</i> , Civitas.
RPS:	<i>Revista de Política Social</i> .
S:	Sentencia.
TC:	Tribunal Constitucional.
TCT:	Tribunal Central de Trabajo.
TJCE:	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
TS:	Tribunal Supremo.

(105) U. ROMAGNOLI, «Mestiere», cit., p. 1232.

(106) La misma crítica, para el supuesto italiano, en G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI, *op. cit.*, página 163.

