

**CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL: RELACIONES
ESTRUCTURALES Y PROBLEMAS APLICATIVOS**

***CLASSIFICATION AND FUNCTIONAL MOBILITY: STRUCTURAL
RELATIONS AND APPLICATION PROBLEMS***

“Toda realidad ignorada prepara su venganza” (Ortega y Gasset)

“La política puede prescindir de Dios, pero nunca de algún Diablo” (Eric Hoffer)

“Veritas est in puteo” / La verdad está en lo profundo (Demócrito, Diógenes Laercio IX)

FRANCISCO ALEMAN PÁEZ¹

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

Cómo citar este trabajo: Alemán Páez, F. (2024). Clasificación y movilidad funcional: relaciones estructurales y problemas aplicativos. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (1), 1–63. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9444>

RESUMEN

El presente estudio aborda las relaciones entre la clasificación y la movilidad funcional a la luz de los elementos vertebradores del encuadramiento y las transformaciones materiales operadas en el mismo. La clasificación constituye un

¹ El presente estudio fue objeto de Ponencia en el XVII Foro Aranzadi Social (Las Palmas, 4 de octubre de 2023).

todo orgánico cuya ordenación depende de cada sustrato organizativo, recabando con ello un amplio abanico de elementos clasificatorios. La ley 3/2012 reformó esta materia entronizando al grupo como categoría omnisciente (ex arts. 22 y 39 ET), sin embargo, la realidad material y profesional vertebró la clasificación con una amplia variedad de elementos referenciales. Por otra parte, una defectuosa ordenación de las categorías tensiona, por fuerza, las facultades empresariales imbricadas en la movilidad funcional y el instituto modificativo. Lo cual justifica el análisis de esta temática desde esa óptica integradora y sistémica.

PALABRAS CLAVE: categorías, grupo profesional, clasificación, movilidad.

ABSTRACT

The present study addresses the relationships between classification and functional mobility in light of the structuring elements of the framing and the material transformations operated in it. The classification constitutes an organic whole whose ordering depends on each organizational substrate, thus collecting a wide range of classifying elements. Law 3/2012 reformed this matter by enthroneing the group as an omniscient category (ex arts. 22 and 39 ET), however, the material and professional reality backbones the classification with a wide variety of referential elements. On the other hand, a defective classification of the categories necessarily stresses the business faculties embedded in functional mobility and the modifying institute. This justifies the analysis of this issue from this integrative and systemic perspective.

KEYWORDS: categories, professional group, classification, mobility.

SUMARIO

I. ENCUADRAMIENTO, CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL. BASES TEÓRICAS Y CIRCULARIDADES INSTITUCIONALES.

II. ESTRUCTURACIÓN LABORAL Y ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN:

1. Los instrumentos ordenadores del encuadramiento. problemas derivados de su pluralidad material.

2. Elementos de la clasificación. Tipología material.

2.1. Grupos, subgrupos, familias y divisiones orgánicas funcionales.

2.2. Categorías, especialidades y “calificación laboral”.

2.3. El “contenido funcional de la prestación”: cometidos, actividades, funciones y tareas.

2.4. Los factores de valoración.

2.5. Puestos, grados y niveles retributivos.

III. LOS SISTEMAS DE ENCUADRAMIENTO. MARCO INSTITUCIONAL Y ARQUETIPOS TEÓRICOS.

1. El art. 22 ET. Sistemas globales y sistemas analíticos.

2. Los sistemas de departamentalización del trabajo.

2.1. Consideraciones previas.

2.2. Perfiles básicos y tipologías.

3.- El encuadramiento mediante sistemas factoriales de evaluación del trabajo.

3.1. Consideraciones previas.

3.2. Anclajes estructurales y códigos clasificatorios.

IV. LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. Noción, significado y fundamentaciones.

2. Fuentes y régimen regulatorio.

3. La asignación de cometidos correspondientes a la calificación pactada. Actualización del débito, equivalencia y polivalencia.

4. La asignación de cometidos no correspondientes con la calificación pactada:

4.1. Delimitación institucional y límites generales;

4.2. La movilidad ascendente. La promoción convencional;

4.3. La movilidad descendente.

Bibliografía

I. ENCUADRAMIENTO, CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL. BASES TEÓRICAS Y CIRCULARIDADES INSTITUCIONALES.

1. Las relaciones entre la división profesional del trabajo y los requerimientos cualificacionales, ora objetivos (del puesto laboral) y subjetivos (capacitación del trabajador) y el engarce de ambas estructuras mediante dispositivos jurídicos, forman una temática de suma relevancia en el DTSS y de grandísimo calado en la ordenación institucional de las relaciones laborales y el desenvolvimiento del contrato de trabajo. Lo

es así, respecto de lo primero, merced a los cánones de flexibilidad y competitividad que impregnan la génesis de los dispositivos iuslaborales; y también lo es, respecto de lo segundo, por subyacer criterios de eficacia y equidad en la implementación de las estructuras profesionales y su funcionamiento operativo. La gestión material del trabajo pende en gran medida del juego de correspondencias trabadas al efecto, de ahí que las cesuras sufridas en dicha circularidad acrezcan las problemáticas insertas en dicha ordenación. La clasificación laboral es una categoría directamente imbricada con la división del trabajo, es decir, anuda fenomenologías que constituyen un centro neurálgico de múltiples estructuras institucionales.

Hablamos de un eje de centralidad absorbente en la ordenación laboral y que trasparece el ámbito jurídico merced a sus densas derivaciones materiales, culturales y axiológicas. El encuadramiento de los trabajadores enhebra un amplio abanico de categorías, sin embargo, convergen en él dos grandes estructuras institucionales: la clasificación (art. 22 ET) y la movilidad funcional (art. 39 ET). Ambos pilares trenzan el conjunto de facultades conformadoras del poder directivo, y, como sabemos abarcan, respectivamente, la ordenación técnica (“versus” formal) del trabajo y la gestión práctica (“versus” material) del mismo. Mediante una ponderación de los aspectos económicos y funcionales, y objetivando un andamiaje de bienes jurídicos protegidos, sendos anclajes proyectan, por activa, la ordenación general del trabajo y de las ocupaciones profesionales, mientras que, por pasiva, vehiculan un régimen de limitaciones al ejercicio material del poder de dirección. Por las razones expuestas, y siguiendo esa misma circularidad fundamentadora, sendos aspectos se erigen también, y respectivamente, en instrumentos de “determinación” y de “determinabilidad” del objeto prestacional contratado (ex art. 1271 CC).

La clasificación y la movilidad son instituciones de doble faz y obligada complementación, no en vano, despliegan sinergias que se retroalimentan bidireccionalmente. Mientras la clasificación representa el aspecto “estático” del encuadramiento (ordenación formal del trabajo, división en grupos, funciones, categorías y niveles retributivos), la movilidad funcional incide en la vertiente “dinámica” del mismo al hilo, eso es, de la ordenación práctica del trabajo y las repercusiones de dicha gestión en el empleo de los recursos humanos. Con ello estamos resaltando, justo en estas consideraciones preliminares, que los problemas derivados del encuadramiento (reitero su doble faz: clasificación versus movilidad funcional) dependen de la manera como se cohonesten ambos anclajes jurídicos. Una ordenación formal deficiente de la clasificación es un presupuesto -“*ex ante*”- que, de seguro, fuerza -“*ex post*”- los dispositivos relacionados con la movilidad del factor trabajo. “*Mutatis mutandis*”, un ejercicio anacrónico de las potestades modificativas o un uso autoritario de las categorías clasificatorias, también revierten efectos negativos, sistémicamente considerados, en el desenvolvimiento del contenido prestacional y, por ende, en el rendimiento individual del trabajador y en la ordenación colectiva del trabajo.

El sustrato de la clasificación viene experimentando cambios abruptos y decisivos que indefectiblemente se trasladan al plano jurídico. Principiaremos con las repercusiones organizacionales de la revolución tecnológica y el arquetipo de la “empresa-red”. El tecnoglobalismo lleva tiempo imponiendo un rodillo digitalizador donde converge la aparición de profesiones y exigencias cualificacionales, la desaparición de perfiles laborales junto al surgimiento de otros nuevos, y la integración de otrora tareas en instrumentos automatizados, con la IA como máximo (y oscuro) paradigma. Las yuxtaposiciones de dichos procesos plantean, entre otros muchos aspectos, un doble efecto de des-jerarquización lineal y des-parcelación horizontal del trabajo, lo que como venimos significando repercute estructuralmente en los esquemas de clasificación. Las transformaciones descritas se entreveran, además, con tendencias dispares, incluso contradictorias. La profesionalidad se erige en un elemento clave para la productividad del factor trabajo y la competencia empresarial, pero, por el lado opuesto, acrecen fenomenologías devaluadoras, de segmentación mercadológica y polarización de las ocupaciones. A lo expuesto se añade una inercia importadora de teorías organizacionales que marcan luego grandes líneas de separación entre los aspectos dogmáticos defendidos en dichas construcciones y la aplicación empírica de ciertos códigos de clasificación laboral. Proliferan estudios provenientes de la psicología del trabajo o la organización de recursos humanos que “importan” ideografías desde países y estructuras organizacionales muy distantes de la realidad productiva española, pero el dilema a resolver es si estos esquemas teóricos, y la colación de modelos arquetípicos de encuadramiento, tienen realmente encaje en una “cultura managerial” de corte minifundista, máxime considerando un tejido productivo atomizado compuesto por unidades económicas de pequeñas dimensiones.

A los problemas de dislocación material expuestos se añaden dos problemáticas más de gran calado en la fenomenología del encuadramiento. El trabajo digital impuso sus fórmulas imperativamente y, de consuno a ello, dilató expansivamente las condiciones funcionales en clave tecnológica. Las TICs y el correo electrónico llevan tiempo normalizados en nuestras prácticas diarias, sin depararse en algo esencial: consume gran cantidad de (nuestro) tiempo, y, por ende, fagocita “energía cognitiva”. Obviamente, la atención y respuesta a mensajes en red es una función idiosincrásica del tele-trabajo y el trabajo digital. La com-presión realizadora de estos cometidos, cuya centralidad es básica en el tecno-globalismo, expande además los pasos parciales necesarios para su afrontamiento y realización material. La digitalización divide los contenidos funcionales sin solución de continuidad (v.gr. “multitareas”) sin depararse en la multiplicación de los niveles atencionales y de estrés que apareja atender tamaño jaez de fragmentaciones funcionalistas, y con la derivada añadida de catapultar procesos inmersivos y de aislamiento laboral, enfermedades psicosociales, y, por ende, un gravosísimo riesgo, en loor de procrastinación: la fatiga informática.

Otra problemática hunde sus raíces en el papel de los factores valorativos (iniciativa, autonomía etc) en la ordenación de los actos clasificatorios. La expansión de

dichas fórmulas de encuadramiento laboral eleva la realización prestacional a escalas más amplias y abstractas, al mismo tiempo que extienden las intervenciones actualizadoras y modalizadoras realizables en ese aspecto por los empleadores laborales. Utilizando un juego de palabras, podríamos decir que los “procesos determinativos” de las prestaciones info-digitales se “indeterminan” funcionalmente. Tensan los cánones generales del derecho de obligaciones (ex arts. 1261.2, 1271 y 1273 CC) en loor de abstracción (vertiente técnico-exégetica) y abdicación (vertiente político-jurídica). Pensemos que las prestaciones digitales se expanden en una cadena funcionalista articulada por el poder directivo y las medidas de control y vigilancia arbitradas al efecto. El trabajo deslocalizado marca un “iter de encargos a proyecto” que difumina sus límites, con propensión de concatenarse “sine delectu”. La traslación de dichos aspectos al encuadramiento amplifica “per se” los procesos de “determinabilidad objetual”. Por si no hemos deparado, tamañas tensiones estructurales acontecen a costa de los estrictos elementos técnico-clasificatorios (cometidos, funciones, tareas, puesto laboral, etc), lo cual amplifica una “fenomenología distorsionadora” muy poco favorable en un tema tan axial como la división del trabajo y la ordenación funcional de los recursos laborales.

Por cerrar la cuadratura de problematizaciones imbricadas en la clasificación, destaca un desfase entre los “inputs funcionalistas” demandados a las empresas y el sector público y los “out-puts” de respuesta en términos de recursos humanos. Para ser más exactos, la pandemia facilitó un proceso de amortización de puestos y de permeabilización funcional del trabajo cuyos efectos se extienden hasta la actualidad. La Estatalidad digitalizó expansivamente la gestión de los asuntos públicos a costa de hipertrofiar las estructuras de atención personal. Todas las administraciones engrosaron sus propios filtros digitales, de manera que “la vuelta a la normalidad” viene tropezando con una reconversión sistémica de los empleados públicos bajo fórmulas variopintas de teletrabajo, a costa eso sí de unos estándares elementales de eficiencia en la gestión. “Mutatis mutandis” muchas empresas emprendieron procesos reorganizativos con re-assignaciones del trabajo en las estructuras clasificatorias, en la idea que la digitalización facilitaría dichas reconversiones, cuando, por el contrario, la realidad empírica ilustra clamorosas distorsiones en las dos facetas ordenadoras del encuadramiento. Es más, las disfuncionalidades en la ordenación técnica de la clasificación (sobrecarga en los contenidos funcionales-digitales) añaden elementos de tensión al tratamiento aplicativo de la movilidad funcional, catapultando la litigiosidad en toda la temática de conjunto.

2. La clasificación entraña un acto jurídico estructurador gracias al cual clarificamos un orden dado, y, en nuestro caso, el objeto de dicha estructuración incide en una fenomenología de naturaleza casuística y poliédrica: nada menos que la división del trabajo y la estructura formal del mismo. Según reza el DRAE, clasificar consiste en “ordenar y disponer por clases”. En puridad se trata de una propiedad cognitiva inmanente a nuestra especie, dado que el género humano elabora de continuo un haz de órdenes cognitivos y valorativos mediante de-construcciones de la realidad social. La raíz etimológica del concepto (“clasis” / “facere”) infiere una doble fundamentación,

ordenadora y hacedora, inserta en el referido término. La dualidad estructural del sintagma (sustantivo/ verbo) vuelve a evidenciar los términos de nuestra problematización. Así, y respectivamente, el primer anclaje de dicha construcción es de índole sustantivo-material (“clasis”) y desde este plano la clasificación colige una disposición ordenada de un número de personas pertenecientes a un mismo grado, calidad u oficio. Ahora bien, si trenzamos dicha sustantivación con la locución verbal (“facere”) obtenemos una significación más precisa, esta vez de carácter teleológico y estructurador. En definitiva, la clasificación propende racionalizar un orden dentro de un conjunto de elementos fundando dicha estructuración en unos criterios de referencialidad; o sea, se proyecta con arreglo a determinadas condiciones, presupuestos o calidades que se encuentran comprendidos entre diferentes personas o cosas².

El encuadramiento profesional constituye, “mutatis mutandis”, un acto ordenador (sustrato material) fundado en criterios de valor (sustrato valorativo/ volitivo). Gracias a ese doble proceso, racionalizador y estimativo, se asignan valores uniformes a parámetros referenciales que comparten una análoga naturaleza uniforme, y ese orden funcional resultante subsume estructuralmente un esquema clasificatorio. El encuadramiento transduce pues varias finalidades: ora *ordenadoras*, *valorativas*, *clasificadoras*, *objetivadoras* y “*uniformistas*”. Esta pentíada adjetival también infiere, por vía negativa, esto es, que la fundamentación teórica del encuadramiento se quiebra de plano cuando se incumplen tales elementos institucionales. O lo que es igual: cuando se proyecta un esquema funcional confuso, asimétrico y *des-ordenado*; o cuando no está en condición de demostrar objetivamente la base fundamentadora de dichos anclajes clasificatorios.

Conviene subrayar estas reflexiones preliminarmente pues, lejos de su significación dogmática, clarifican las claves explicativas de las problemáticas de trasfondo. El encuadramiento propende clasificar aspectos muy dispares de toda una vasta fenomenología atinente al trabajo y a la división del mismo, pero en dicho objeto subyace una “organización intencional” cuyos extremos conviene exponer. Para empezar, el encuadramiento recaba múltiples criterios clasificatorios. El más importante de todos, que en definitiva enuclea este análisis, orbita la ordenación funcional del trabajo, pero, como digo, este pivote suele trenzarse con otros parámetros de intervención, produciendo una concatenación causal en clave sistémica³. Los anclajes clasificatorios expuestos están presentes, con mayor o menor grado de institucionalización, en las bases ordenadoras del

² Voz “clasificación”, “Diccionario de uso del Español María Moliner”, Ed. Gredos, 2008.

³ V.gr. por razón de la permanencia los convenios colectivos suelen introducir regímenes distintivos entre el personal fijo y el personal temporal. También consignan criterios de separación de los perfiles vértice de la empresa y de quienes se inician en la actividad, de ese modo, y respectivamente, se excluye al personal directivo del ámbito de aplicación convencional o se prevén sub-clasificaciones por razón de edad. Si consideramos los instrumentos de formalización del encuadramiento, estos clasifican a los trabajadores a través de la plantilla y el escalafón. La plantilla tiene una vertiente colectiva pues integra una relación numérica y general del personal por grupos, subgrupos, categorías y puestos; mientras que el escalafón presenta una vertiente más individualizada pues recaba datos personales y profesionales desde la base instrumental anterior (identificación, calificación, antigüedad, etc).

encuadramiento, no en vano, la intensificación de las líneas jerárquicas supuso un dispositivo de ordenación interna del factor trabajo muy arraigado en nuestro sistema de relaciones laborales. Con la influencia del taylorismo y de los teóricos de la organización formal, tales normas sectoriales generalizaron un modelo mecánico de empresa fuertemente jerarquizado, prescriptivo y formalizador, y los anclajes fundadores del mismo encontraron un óptimo encaje institucional al trasluz de las estructuras del encuadramiento.

3. La clasificación profesional, amén de constituir un acto complejo, se caracteriza por dos adjetivaciones paralelas: su versatilidad y su carácter transversal. En efecto, el encuadramiento es un eje de abscisas en todo lo relativo a la ordenación del factor trabajo, y esa posición central le confiere una capacidad aglutinadora de efectos jurídicos. La clasificación es un epicentro de categorías institucionales, y sus intervenciones se despliegan sistémicamente gracias a la propia versatilidad formal y material de los elementos jurídico-clasificatorios. El encuadramiento constituye “per se” un eje nuclear de múltiples procesos de abstracción jurídica, pero, al mismo tiempo, y por mor de ese mismo rol centralizador, trasciende de su núcleo, o sea, la ordenación funcional del trabajo, para enhebrar transversalmente un haz multiforme de imputaciones jurídicas⁴.

La convergencia de todos estos aspectos deriva, empero, en un instituto más abstracto, general e integrador: el *sistema de encuadramiento*. Lo definiremos como *un acto jurídico por el que los trabajadores son encuadrados en áreas, grupos y/o categorías profesionales con vistas a desempeñar funciones de naturaleza tendencialmente homogénea, desprendiéndose del mismo los niveles retributivos y el estatus laboral básico en la empresa*. En verdad, la clasificación transduce células de profesionalidad estratificadas según sean los elementos de referenciación y agrupamiento (grupos, familias organizativas, departamentos, categorías, etc). Estos dispositivos acotan en distintas escalas los contenidos funcionales de la prestación, y, por pasiva, el régimen de derechos, obligaciones y responsabilidades para ambas partes. Una vez determinada la

⁴ Sobre los ejes temáticos abordados en esta ponencia, vid la siguiente bibliografía selectiva: ALEMÁN PÁEZ, F.: “El encuadramiento profesional”, MTSS, Madrid, 1995; “Cambios organizativos y cambios en las formas de encuadramiento laborales de los trabajadores”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, nº 21-22, MTSS, 1998; “Autonomía de la voluntad, determinación y determinabilidad del objeto del contrato de trabajo”, en “Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo”, CRUZ VILLALÓN, J. (coord.) CES, Madrid, 1995; “Flexibilidad y movilidad interna. notas críticas y mixtificaciones teóricas al hilo de las novedades de las últimas reformas legislativas (ley 3/2012, de 6 de julio)”, Aranzadi Social, nº 158, 2014. ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. “La clasificación profesional del trabajador”, Mergablum, Sevilla, 2002. CUENCA ALARCÓN, M. “La determinación de la prestación de trabajo. Clasificación profesional y trabajo convenido”, CES, 2006. FABREGAT MONFORT G “El régimen jurídico de la movilidad funcional: puntos críticos”, CES de la Com. Valenciana, 203; “La movilidad funcional por razones objetivas”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002; “La movilidad funcional por razones disciplinarias”, Aranzadi Social nº 5, 2001. MARTÍNEZ ABASCAL, V. A “La nueva regulación de la movilidad funcional”, Aranzadi, 1995. VALLE MUÑOZ, F.A. “La movilidad funcional del trabajador en la empresa, CES, 1998.

categoría laboral, esta viene a ser el centro de imputación de efectos jurídicos, vehiculando el estatus laboral básico de los trabajadores en las empresas y sectores.

La clasificación laboral encuadra a las personas trabajadoras en áreas, grupos y/o categorías, de suerte que estos elementos definen el contenido prestacional y el régimen de los respectivos estatutos profesionales. Ese reconocimiento formal instituye el estatus laboral básico de los trabajadores/as en la empresa, proyectando un régimen de funciones y responsabilidades de naturaleza tendencialmente homogénea. Ahora bien, junto a dicho eje central de imputación jurídica, converge un amplio abanico de categorías transversales. Los nódulos de la clasificación sirven de apoyatura evaluativa de la ordenación salarial y de sus módulos retributivos, y también proyecta el régimen institucional de derechos y obligaciones de los trabajadores, cuyo estatuto se define mediante un instituto transversal de naturaleza poliédrica: el acto de clasificación. En verdad, los dos anclajes básicos del mismo pivotan sobre las dos obligaciones fundamentales de la relación laboral: la prestación de trabajo y la contraprestación remunerativa, pero, como venimos diciendo, el acto clasificatorio ostenta un carácter multidimensional, relacional y dialéctico, por ello mismo los problemas derivables de una defectuosa vertebración de la clasificación desplegando una sucesión de efectos sistémicos al conjunto de intervenciones enraizadas en el sistema de encuadramiento.

El reconocimiento formal de las categorías laborales en el contrato individual de trabajo y en los convenios colectivos delimita el contenido prestacional desde un doble plano. Primero por vía integradora, mediante la posibilidad de exigir al trabajador cuantas funciones resulten inherentes a la calificación pactada. Y en segundo término por vía negativa, esto es, mediante la imposibilidad de asignar tareas que excedan de dichos cometidos, salvando eso sí el uso excepcional de las facultades de variación funcional y de movilidad interna habilitadas por los arts. 39 a 41 ET. El acto de calificación, o sea, de reconocimiento de un “nomen” a nivel de puesto, categoría, grupo o familia organizativa, conlleva “per se” procesos de valoración económica de las diferentes tareas y ocupaciones existentes en cada complejo organizativo, de ahí que su estipulación apareje el reconocimiento de un nivel retributivo anejo a la categoría o calificación de pertenencia. Desde un segundo plano colectivo, el encuadramiento *permite la imputación de efectos jurídicos uniformes a situaciones grupales o categoriales igualmente uniformes*. De lo expuesto inferimos que, si la clasificación no encuentra apoyatura en unos criterios objetivos de evaluación del trabajo, o si existen indeterminaciones en los aspectos relacionados con los contenidos funcionales del débito laboral, tales disfuncionalidades revierten sistémicamente.

Estos presupuestos previos, que como digo transitan por una correcta objetivación valorativa y un adecuado engarce institucional de los elementos clasificatorios, tienen un papel clave en nuestro eje temático. Los fundamentos materiales y jurídicos del encuadramiento son la base estructuradora de un denso entramado de instituciones y regímenes reguladores. La calificación laboral predetermina el período de prueba ex art. 14 ET, cuya extensión temporal oscila a tenor de la categoría reconocida, o el

cumplimiento del período de preaviso por dimisión ex art. 49 ET. Análoga relevancia despliega con la duración y distribución de la jornada de trabajo, el tiempo de descanso y vacaciones, o el casuístico tratamiento de las condiciones externas y materiales (utensilios, prendas, uniformes, riesgos potenciales, condiciones de seguridad y salud laboral, etc) y, sobre todo, y muy especialmente, en el régimen de la promoción laboral. Los criterios de ascenso suelen ser un terreno sobremanera proclive para la realización de actos discriminatorios pues la transversalidad de dichas categorías jurídicas, combinada con un régimen anómico en los convenios colectivos, facilita el encubrimiento de dichas violaciones bajo los vericuetos institucionales de la clasificación⁵. Los convenios de trabajo pueden, en efecto, formalizar un régimen aparentemente neutro u objetivo cuando conforman el perfil jurídico de tales categorías institucionales, es más, prodigan sesgos discriminatorios más o menos encubiertos en dicho régimen colectivo bajo el abanico formal del instituto clasificatorio y sus estructuras derivadas. Si tales sesgos laten en el tratamiento dado a estos temas en la ordenación formal de las normas colectivas, la problemática acrece en las fases de interpretación y aplicación de dichos contenidos convencionales.

II. ESTRUCTURACIÓN LABORAL Y ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN.

1. LOS INSTRUMENTOS ORDENADORES DEL ENCUADRAMIENTO. PROBLEMAS DERIVADOS DE SU PLURALIDAD MATERIAL.

Según adelantamos, el encuadramiento constituye un todo orgánico cuyos anclajes se fundan en un amplio abanico de elementos clasificatorios, y cuyas bases se irradian sistémicamente en los respectivos escenarios organizacionales. Tales códigos estructuran el organigrama de perfiles laborales en distintas escalas, y con graduaciones muy diversas, a través de los dispositivos de formalización jurídica. Los elementos clasificatorios catalogan los cometidos y responsabilidades laborales desde un doble haz de coordenadas: ora funcional y retributivamente, y a su vez, respecto del primer parámetro, en un doble sentido, horizontal y jerárquico, integrando tal conjunción de aspectos en los distintos contextos organizativos. Cada instrumento de la clasificación constituye por separado una pieza individualizadora del engranaje estructural del encuadramiento, y en su completitud proyectan institucionalmente las bases materiales y jurídicas de la calificación contractual (vertiente individual) y el esquema de categorías existente en los distintos centros y lugares de trabajo, empresas y sectores de actividad (vertiente grupal y colectiva).

El mayor o menor grado de institucionalización de dichos parámetros referenciales depende de la interacción de varios factores. La cultura organizacional, las

⁵ Sobre la problemática promocional de los procesos de selección, las vulneraciones de derechos realizables en dicho sentido, y su tratamiento adjetivo, vid. FERNÁNDEZ GARCÍA A. “Los procesos de selección de personal en la empresa privada. Claves jurídicas”, Lex Nova- Thomson Reuters, Valladolid, 2016, en espec. pp. 116 y ss y 175 y ss.

inercias y prácticas negociadoras, la trayectoria de dichos códigos funcionales en los convenios colectivos, las estructuras socio-profesionales imperantes en el mundo profesional, el peso y fisonomía técnica de las cualificaciones, la situación coyuntural del mercado de trabajo y sus tendencias evolutivas, el devenir tecnológico y su impacto en los procesos productivos, son, entre otros, factores que condicionan el significado de los elementos clasificatorios y su presencia material última. Si la contingencia es un rasgo sustantivo de la clasificación, los sesgos instrumentales también constituyen una característica de gran potencialidad estructural y de notable influjo en sus bases hermenéuticas y operativas. Los modelos de encuadramiento presentan una tipología estructural, material y jurídica muy variada, pero, como venimos significando, la fisonomía de tales sistemas termina siendo un resultado combinatorio de dichas variables referenciales. Así, los elementos clasificatorios utilizados en la vertebración funcional, la dominancia cualitativa y cuantitativa de unos factores valorativos sobre otros, la formalización jurídico-positiva de los descriptores y de los criterios de definición funcional, la concurrencia o disgregación de constructos definitorios, la previsión o no de dispositivos complementarios de sistematización y clarificación conceptual, ejercen por separado, y en su interacción mutua, un papel clave en la ordenación material y formal de cada esquema de clasificación.

2. Nuestro sistema de relaciones laborales siempre ha recabado una amplia amalgama de elementos ordenadores de la clasificación. El origen de dicha pluralidad institucional se remonta a las bases de trabajo, ordenanzas y reglamentaciones⁶, sin embargo, asistimos a una intensificación material de tales códigos referenciales. En efecto, “*grupos*” “*subgrupos*”, “*áreas*”, “*sub-áreas*”, “*áreas funcionales*”, “*divisiones*”, “*familias*”, “*divisiones orgánicas funcionales*”, “*categorías*”, “*actividades*”, “*funciones*”, “*tareas*”, “*puestos laborales*”, “*trabajos*”, “*actividades*”, “*denominaciones*”, “*descriptores*”, “*criterios*”, “*factores de valoración*”, “*cometidos*”, “*especialidades*”, “*profesión habitual*”, “*ocupaciones*”, “*oficios*”, “*grados*” o “*niveles profesionales*”, componen una amplia gama de parámetros clasificatorios, y un no menos complejo universo nocional, en la vertebración formal y material del encuadramiento.

Algunos de dichos elementos tienen una mayor presencia que otros y, como comprobaremos, los convenios colectivos y las normas laborales colacionan tales parámetros como anclajes de la clasificación, ora selectivamente, ora combinados unos con otros. Ahora bien, pese a la recepción legal y convencional de dichos códigos, el encuadramiento presenta una naturaleza fractal y transversal. Por tanto, si a esta labilidad añadimos las numerosísimas combinaciones operativas que predisponen tales elementos, obtenemos una extraordinaria complejidad teórico-práctica al clarificar el significado de dichos parámetros operativos. Si a estos factores de contingencia añadimos la disparidad de planos que suele darse entre los aspectos materiales y formales del encuadramiento, corroboramos las dificultades para trazar una racionalidad elemental del acto de

⁶ Vid ALEMÁN PÁEZ F. “El encuadramiento profesional”, op, cit, Capítulo II.

clasificación. Expuesto en otras palabras, y reconduciéndolo a nuestro objeto analítico: la amalgama de déficits orgánicos en el régimen del encuadramiento y los problemas de unificación formal de sus elementos jurídico-formales se trasladan con-causalmente a todo lo relacionado con la gestión material del trabajo, incluyendo las instituciones atinentes a la promoción laboral, los ascensos y el régimen retributivo. Barajamos, en fin, categorías muy proclives a desbordar los códigos unificadores de los dispositivos legales, y esta problematización se refleja, de uno u otro modo, en múltiples esferas de nuestro objeto analítico.

La regulación actual, proveniente de la Ley 3/2012, entronizó el grupo como elemento teóricamente absorbente, pero la paradoja transita una intensificación de los elementos ordenadores del encuadramiento. La obliteración de la categoría impuesta ex arts. 22 y 39 ET activó una fenomenología creadora de elementos clasificatorios densificando con ello el -ya vasto- aparataje conceptual e institucional del encuadramiento. Es el caso, por ejemplo, de la difusión de conceptos como “actividades”, “responsabilidades”, “aptitudes”, etc, cuyas posibles significaciones complejizan la exégesis dable en derecho a dichas construcciones convencionales, amén de dilatar y desdibujar las posibilidades prácticas y aplicativas de los mismos. Lejos de una racionalidad elemental del encuadramiento, asistimos a una densificación disgregadora de los elementos basales de la clasificación y, como decimos, tal problemática acentúa una amalgama de efectos en cadena. Amén de tensarse las relaciones entre la base material y formal del “*acto calificador*” (asignación contractual de un “nomen”, con -o sin- remisiones referenciales a otro dispositivo complementario del encuadramiento), el hecho de atomizarse los elementos canalizadores de la clasificación propicia “*mutatis mutandis*” otros efectos perversos: la proclividad de realizar actos discriminatorios encubiertos y desviaciones de poder bajo el paraguas de una fenomenología henchida de subterfugios institucionales.

2. ELEMENTOS DE LA CLASIFICACIÓN. TIPOLOGÍA MATERIAL.

Las consideraciones expuestas aconsejan una clarificación teórica de los códigos vertebradores del encuadramiento como un todo orgánico. Para ello realizaremos una doble labor selectiva y asociativa de dichos elementos, siguiendo asimismo un orden gradual descendente en su tipología institucional: desde los anclajes vértice y/o matriciales (grupos, subgrupos, calificación laboral, categorías, especialidades), las bases materiales (funciones, tareas, puestos, grados y niveles) y los códigos factoriales (factores de valoración).

2.1. GRUPOS, SUBGRUPOS, FAMILIAS Y DIVISIONES ORGÁNICAS FUNCIONALES.

1. El grupo profesional y sus elementos derivados (subgrupos, familias, divisiones orgánicas funcionales) vertebran la pirámide del encuadramiento y, gracias a su posición matriz, entronizan el régimen de la clasificación y de la movilidad funcional (arts. 22 y

39 ET). La ordenación en grupos tiene su base fundamentadora en la *organización departamental del trabajo*. Los programas de producción se dividen en núcleos generales o macro-áreas funcionales de actividad, de suerte que los elementos del grupo comparten objetivos y estrategias comunes, así como recursos materiales y personales propios. Las actividades funcionales y los recursos humanos se integran en departamentos siguiendo parámetros de afinidad técnica, convirtiéndose así en familias estructuradoras del conjunto de elementos insertos en dichas unidades. El tamaño, número, contenido y peso estratégico de cada grupo depende entonces de la dimensión de cada empresa, de la actividad económica dominante y de la idiosincrasia de los respectivos sectores productivos, aunque generalmente su tipología suele abarcar las áreas siguientes: directiva, técnica, financiera, contable, comercial, producción, fabricación y área administrativa.

Los grupos profesionales son fórmulas matriciales de organización del trabajo, y, por ello mismo, propenden una racionalización de los recursos y actividades integradas holísticamente en el seno de dichos dispositivos. La enucleación del encuadramiento mediante grupos optimiza la gestión general de los factores productivos desde un doble plano sistémico y departamentalizador, y, más en particular, las estructuras del factor trabajo. La ordenación grupal racionaliza la ordenación de los factores materiales y humanos, y al mismo tiempo perfila un orden estructurador de la empresa o sector de actividad desde el terreno jurídico-formal. Los grupos desglosan los programas de producción en macro-núcleos funcionales y áreas ampliadas de actividad, por tanto, si cada departamento integra un régimen de tareas y requerimientos formativos, y si dicha ordenación proyecta un marco correlativo de responsabilidades y niveles cualificacionales, tales premisas facilitan una estructuración sistémica del trabajo y la gestión material del mismo. Todo ello, gracias a la trabazón de dos vertientes complementarias: a nivel funcional (ora en un sentido horizontal, lineal, y jerárquico) y en el terreno valorativo (salario, pluses) según sea la valencia estratégica dable a cada nivel y a las respectivas familias o parcelas de profesionalidad.

La mera delimitación de espacios funcionales alrededor del grupo, dado el carácter integrador y delimitador del mismo, asigna una homogeneidad técnica al conjunto de ocupaciones, habilidades, competencias y perfiles laborales subsumidos en dichas macro-áreas. La estructuración material de los grupos y su fisonomía interna proyectan una ideográfica general de las particularidades profesionales dominantes en cada sector productivo. Su ordenación general permite inferir el peso específico de los perfiles y categorías en las estructuras empresariales y en los lugares de trabajo. Considerando ese *rol matricial* de los grupos, y la posición seminal de los mismos en la pirámide del encuadramiento, su análisis, en términos retrospectivos y prospectivos, también proporciona una visión de los cambios operados en el mundo del trabajo y de sus líneas de tendencia evolutiva.

En efecto, si el grupo “compartimentaliza” el conjunto de la actividad productiva, y si “departamentaliza” el organigrama profesional de las empresas mediante áreas

ampliadas e integradoras, la inserción grupal termina proporcionando una doble relación de contigüidad funcional y afinidad técnica a sus componentes estructurales. Como avanzamos, la amplificación funcional de los grupos le confieren un doble rol: integrador y proyectivo. Respecto de lo primero, unificando matricialmente grandes macro-áreas que integran en su seno un abanico de categorías, tareas, responsabilidades y cualificaciones según criterios de homogeneidad técnica y nivelación económica. Y respecto de lo segundo, porque la posición vértice del grupo en la pirámide del encuadramiento traza un doble haz de proyecciones funcionales, ora “ad intra” y “ad extra” de dichas áreas departamentalizadas.

2. El reconocimiento de una calificación profesional en el acto formalizador del contrato apareja el encuadre del trabajador en un grupo dado. El art. 22.4 ET establece lo siguiente: “*Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas*”. La “*asignación grupal*” asigna, por tanto, posiciones jurídicas a todos los trabajadores incluidos en su seno. Desde una primera vertiente jurídico-convencional, el grupo viene a ser un parámetro de referencia para el establecimiento de tratamientos normativos y retributivos homogéneos de cuantos cometidos y roles laborales ostenten un tratamiento parejo o equivalente. Y desde un segundo plano jurídico-contractual, el grupo se convierte en un instrumento delimitador de la prestación debida. La “*calificación grupal*” circunscribe el contenido funcional de la prestación y el objeto de la misma pues, al concretar esferas de actividad, acota igualmente la naturaleza de los cometidos laborales, las tareas exigibles al trabajador y la cualificación requerida para desempeñarlas en cada puesto.

La posición medular de los grupos profesionales en la vertebración orgánica del encuadramiento traza un doble plano de acción institucional con retroalimentaciones mutuas. Por vía positiva, los grupos proyectan estatutos reguladores y se erigen en centros de imputación jurídica, articulando sus efectos derivados merced a la posición central de dicho instituto clasificatorio. Por vía negativa, el grupo se erige en referencia-umbral respecto de las facultades de ordenación práctica del trabajo, es decir, ejerce de *límite* al poder directivo y las facultades de gestión empresarial, tal cual refrenda la ley cuando integra al grupo dentro de los códigos rectores de la movilidad funcional ex art. 39 ET. Desde esta misma lógica, la asignación de funciones fuera de dicho código clasificatorio da consistencia presuntiva de extralimitarse los límites del débito laboral, y en este sentido infiere rupturas de la relación de correspondencia funcional respecto de la calificación contratada. Si el grupo identifica espacios funcionales ampliados, y si además de-limita “ad intra” y “ad extra” el perímetro de tales espacios, la extralimitación de un “umbral grupal” violenta el canon de equivalencia función-calificación, tanto como los nexos sinalagmáticos prestación/ retribución. En efecto, la asignación de funciones extragrupales desnaturaliza los espacios pre-diseñados por tales elementos clasificatorios. El desempeño de tareas fuera de los márgenes del grupo no estaría comprendido dentro del

régimen de responsabilidades atinentes al débito laboral, de ahí que, al incumplirse las reglas ordenadoras de la movilidad funcional y del instituto modificativo, estemos ante decisiones habilitadoras de un despido indirecto (argumento ex art. 50 ET en conexión con los arts. 5, 22, 39 y 41 ET).

3. La materialización del encuadramiento mediante grupos laborales suele empero colacionar otros elementos de valencia análoga. Nos referimos esta vez al “*subgrupo*” profesional, las “*familias*” y a las “*divisiones orgánicas funcionales*”. Todos ellos comparten una relación de afinidad técnico-funcional con la posición matricial del grupo, y en puridad son subespecies directas de un mismo parámetro clasificatorio. La diferencia, sin embargo, estriba en los criterios referenciales utilizados para compartimentalizar el grupo estructuralmente y a nivel interno.

Los *subgrupos* concretan núcleos ulteriores de producción y de ordenación funcional; delimitan áreas contiguas con sustancialidad propia, por tanto desempeñan una finalidad sub-departamentalizadora⁷. Considerando los cánones del art. 39 ET, la entidad del subgrupo como límite dependerá entonces de la manera como se haya estructurado el trabajo con respecto al mismo, ora sistémicamente y a nivel interno, considerando asimismo las relaciones inter-grupales y la razón de homogeneidad técnica subyacente a dicho elemento clasificatorio.

Por su parte, el encuadramiento mediante “*familias*” y/o “*divisiones orgánicas funcionales*” suele ser propia de sistemas clasificatorios ordenados por criterios de ordenación horizontal (caso del CC de industrias químicas, metal o industrias de perfumería). Estos supuestos parten de una ordenación numérica de grupos laborales cuyos contenidos se segmentan transversalmente siguiendo una prelación gradual de parcelas de profesionalidad, factores valorativos y niveles de cualificación. A su vez, tales anclajes vuelven a ordenarse internamente mediante macro-categorías, perfiles-tipo, funciones y actividades⁸.

Estructuralmente, las divisiones orgánicas enhebran los elementos objetivos del encuadramiento (funciones y factores) con los parámetros subjetivos, cualificacionales y de credencialización. Según se adelantó, el encuadramiento propende formalizar una

⁷ Obviamente, el subgrupo dilata las posibilidades combinatorias de dicho elemento clasificatorio. A modo de ejemplo, si consideramos el título como parámetro referencial, los convenios analizados diferencian entre personal titulado y no titulado, y dentro del primero entre titulados medios o titulados superiores. Otras veces el subgrupo opera dentro de los técnicos para diferenciar entre personal titulado y no titulado (V.gr. CC. Frío Industrial). Atendiendo a los caracteres de la actividad productiva, puede diferenciarse, dentro del grupo, entre personal de fabricación o personal perteneciente a la oficina central. Dentro del grupo obrero, entre personal de producción, especialistas, personal no cualificado, peonaje, profesionales de oficio o de oficios auxiliares (v.gr. CC. Granjas Avícolas). Dentro del personal de informática, el distingo entre personal técnico superior y medio, y personal de apoyo técnico (v.gr. CC. Tejas, ladrillo, y piezas especiales para arcilla cocida).

⁸ V.gr. el convenio del Metal divide el grupo 3, en tres grandes perfiles laborales: técnicos, empleados y operarios. El CC de la industria Química distingue seis divisiones orgánicas funcionales: producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorio, administración e informática, y personal comercial.

estructuración ordenada del conjunto de aspectos que conforman el mundo laboral, y en este sentido traslada a las normas convencionales una abstracción ideográfico-valorativa del tejido profesional dominante en los sectores productivos y en las unidades empresariales. Si el encuadramiento traba las exigencias funcionales de los puestos de trabajo y éstos requieren una amalgama de cualificaciones y competencias, esa lógica se traslada al régimen clasificatorio previsto en las normas colectivas. Pues bien, la ordenación laboral mediante divisiones orgánicas funcionales participa de esta lógica habilitadora y clasificatoria. Se adopta como referencia la ordenación numérica de grupos antes mentada (desde el grupo 0 al grupo 8) y se gradúan los requerimientos formativos en los respectivos niveles. Los convenios abstraen una jerarquización de las cualificaciones profesiones y de las exigencias formativas, luego insertan esquemas valorativos de la posesión de conocimientos con un mapa de equivalencias respecto de los instrumentos de credencialización, y todo este proceso da finalmente como resultado una graduación lineal, gradual y jerárquica por niveles en virtud de la ordenación grupal preestablecida por las áreas orgánicas funcionales⁹.

2.2. CATEGORÍAS, ESPECIALIDADES Y “CALIFICACIÓN LABORAL”.

1. La categoría profesional, y por extensión los elementos asociados a ella (especialidades, puestos, ocupaciones, etc), es el segundo anclaje vertebrador de la clasificación y, como tendremos ocasión de comprobar, viene a ser la pieza central de los sistemas de encuadramiento. Razones de índole ora jurídica (sistematización formal y economía contractual), organizativas (racionalización del factor trabajo por escalas básicas y esferas de profesionalidad), retributivas (sistema de módulos y pluses) e incluso sociológicas (simbolismo de los roles profesionales y procesos adyacentes de rotulación) explican la virtualidad de dicho anclaje como eje medular sobre el que tradicionalmente ha venido articulándose la clasificación y la ordenación del trabajo.

Dogmáticamente, la categoría es una cláusula o estipulación más del contrato que, sin embargo, tiene la finalidad de circunscribir el contenido funcional de la prestación de trabajo. Técnicamente, se constituye mediante un *acto de adhesión* referido a un aspecto concreto del mismo: su objeto, o sea, la prestación debida. En su virtud el trabajador presta su consentimiento a un esquema contractual y prestacional prefijado por el empleador, adhiriéndose así a la oferta representada nominalmente en la calificación. Este

⁹ Así, por ejemplo: Grupo 0: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias; Grupo 1: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias. Grupo 2: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria. Grupo 3: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación secundaria obligatoria. Grupo 4: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional. Grupo 5: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función. Grupo 6: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica-completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional. Grupo 7: Equivalente a titulación universitaria de grado superior –a nivel de licenciado o ingeniero– completada con una dilatada experiencia profesional. Y grupo 8: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

doble acto de reenvío-aceptación, permite concretizar la calificación convencional y, al atribuir fijeza a la misma, contribuye al perfeccionamiento del negocio jurídico ex art. 1261 CC. Ahora bien, la “calificación categorial” es una indicación sintética del contenido funcional de la prestación, y en puridad opera a modo de ropaje externo de la ocupación contratada.

En efecto, las negociaciones entre los trabajadores y las empresas suelen ceñirse a la estipulación de un “*nomen*” en el contrato formalizado por escrito. Ese “*nomen*” representa la unidad formal y elemental de la clasificación, ahora bien, dicha referencialidad no transforma la sustancia del signo escogido para rubricar la calificación, y tampoco oculta la finalidad instrumental del dispositivo calificadorio. La indicación nominal cristaliza, eso sí, un parámetro referencial del acto de clasificación, pero, como venimos sosteniendo, solo designa un aspecto apriorístico dentro de la densa realidad material representada por el encuadramiento. Si este engrana la totalidad de piezas clasificatorias, la *categoría/nomen/calificación* representa el engranaje proposicional de la prestación de trabajo. Gracias a su substancia de esquema-síntesis, y merced a su centralidad ideográfica, traza una doble proyección funcional y obligacional de las singulares prestaciones de la ocupación.

La lógica estructuradora de la clasificación propende racionalizar a nivel formal un orden dado de posibilidades funcionales, sin embargo éstas requieren de otros procesos y actores complementarios que ultimen el alcance técnico-material de la prestación pactada, en este caso mediante descripciones jurídicas que detallen su contenido dentro de un orden limitable de posibilidades funcionales. En los momentos genéticos de estipulación contractual, empresario y trabajador suelen ceñirse a una mera concreción nominal de la categoría y del tratamiento retributivo correspondiente. Es decir, el alcance material de la prestación, y la naturaleza específica de las tareas realizables laboralmente, se especifican “*per relationem*” mediante la remisión ulterior a un convenio o norma colectiva. Por tanto, son estos dispositivos los instrumentos que ultiman sustantivamente las particularidades de la ocupación contratada, valiéndose en este caso de un régimen de descripciones formales de las obligaciones y de un cuadro paralelo de correspondencias cualificacionales. Del mismo modo, será el empleador laboral quien materialice sus propios esquemas de ordenación del trabajo actualizando el contenido prestacional merced al ejercicio aplicativo de sus facultades de organización directiva, sean estas ordinarias (modalización y actualización de la prestación) o extraordinarias (movilidad funcional, “*ius variandi*”).

La *calificación laboral*, independientemente del elemento utilizado en la vertebración formal y material del encuadramiento, define el contenido funcional de la prestación y canaliza el derecho de crédito que atañe al empresario actualizando el sinalagma jurídico mediante al ejercicio de su poder directivo. Es así como refrendamos el papel instrumental y garantista de la categoría. Instrumental, porque inserta a la fuerza de trabajo en un organigrama de perfiles profesionales, y porque además las posiciones resultantes del referido encuadramiento permiten reconducir, a su vez, los efectos

salariales y el conjunto de condiciones de trabajo. Aparte de esto, el reconocimiento contractual de una categoría dada abre al trabajador la posibilidad de cerciorarse de su posición profesional en la empresa.

La “calificación” viene a ser, pues, el fulcro identificativo de los cometidos laborales. Mide el alcance de la prestación debida y traslada al trabajador, de ser el caso, la posibilidad de reaccionar contra la asignación material de funciones cuando éstas no correspondan con las obligaciones contratadas. De lo expuesto colegimos la *virtualidad garantista* de la calificación. Una vez estipuladas las actividades-tipo representadas categorialmente, éstas se erigen en parámetros referenciales para construir el juicio de adecuación entre la clasificación formal (estipulada en el contrato) y la clasificación real (cometidos efectivamente desempeñados). La abstracción jurídica de la calificación y el reconocimiento nominal de la misma en el contrato de trabajo, ya se personifique esto mediante categorías, especialidades o puestos, instituye un parámetro de reconducción contractual que actualiza un haz de relaciones sinalagmáticas desde la base de dichos elementos referenciales (principio de correspondencia función/ categoría-calificación /salario).

2. Las consideraciones teóricas sobre el significado de la categoría laboral resultan necesarias, entre otras cosas, debido a la desnaturalización que viene experimentando dicho elemento clasificatorio. El origen de ello proviene de la Ley 3/2012, cuyo texto amplió el paradigma de la flexibilidad interna en varias instituciones para propiciar una utilización lábil del factor trabajo a cambio de mayores dosis de seguridad en el empleo, y una de las decisiones legislativas consistió en la supresión nominal de la categoría del régimen de la clasificación (art. 22 ET) y de la movilidad funcional (art. 39 ET). La reforma del 2012 alteró la relación triádica: grupo/categoría/puesto de trabajo. En realidad, obliteró la posición central de la categoría y trenzó un binomio entre los extremos de dicha dialéctica. Ahora bien, la eliminación del concepto “categoría” en el ET y la elevación del encuadramiento a escalas más altas (grupos) propendía otros fines. Primero una dilatación estructural de la clasificación y la incoación de “categorías ampliadas” a efectos, respectivamente, de propiciar la movilidad y la puesta en práctica de fórmula reorganizativas a pequeña escala (v.gr. polivalencia, grupos semiautónomos, etc). Pero como decíamos, a esta primera finalidad se añadieron otros objetivos más amplios y estratégicos de política normativa. La ley 3/2012, lejos de propiciar la movilidad interna, puso en marcha un efecto contrario de devastación de empleo, precisamente, merced a la dulcificación estructural del despido económico y de los despidos colectivo. Así, el hecho de dilatarse los cánones del encuadramiento gracias a la elevación -y eliminación “ex lege”- de los institutos clasificatorios, proporcionó una inmejorable base material que daba encaje al abrupto proceso de reestructuraciones organizativas y amortizaciones de puestos incoados por aquella reforma legislativa.

Para vehicular tamaña dislocación estructural se recabaron como modelos referenciales los acuerdos de vanguardia que desde los años ochenta ya habían instituido sistemas de clasificación basados en parámetros más abiertos y generales (p.ej. CC

Químicas, Metal, Sociedades Cooperativas de Crédito, Gestión y Mediación, Agencias de viajes, Perfumerías y afines, etc). El problema es que la obliteración legal de la categoría no ha dado los frutos pretendidos por aquella reforma, antes bien, ha venido generando un doble efecto perverso junto a un tercero colateral al mismo. Primero, una atomización del cuadro de elementos clasificatorios, y unido a esto último una confusión doctrinal y empírica de los parámetros en puridad referenciales del encuadramiento. Y colateralmente, una facilitación de acciones discriminatorias debido a la labilidad legislativa y a la dilatación estructural de las bases del encuadramiento.

En verdad, son muchas las estructuras profesionales y las construcciones convencionales de la movilidad funcional que, apartándose de las directrices del art. 39 ET y de los esquemas de los convenios nacionales, ordenan la clasificación a través de la categoría o valiéndose de otros códigos análogos o equivalentes. Lo hacen, esto es, al margen del grupo como elemento monopolizador y excluyente, inclusive orillando las pautas marcadas por los convenios de sector de ámbito nacional. La eliminación de la categoría y del canon de equivalencia de la anterior redacción del art. 39 ET, y la entronización del grupo desde el 2012, no impedirían el mantenimiento de tales parámetros, pretendidamente desaparecidos o derogados, en la ordenación del encuadramiento. Muchos convenios recondujeron las modificaciones de la Ley 3/2012 mediante un mero trueque conceptual de la categoría, manteniéndola o equiparándola con otros códigos clasificatorios, en especial respecto del tándem especialidad/ puesto. En unos casos se arbitraron cláusulas transitorias que mantendrían la virtualidad de la categoría laboral, reconociéndose expresamente el trueque de tales elementos clasificatorios, incluso refrendándose la naturaleza nocional-nominalista de dichos códigos. Prueba de ello vino a ser la plasmación de “dispositivos de equiparación equivalente” del siguiente tenor: “las antiguas categorías pasan ahora a denominarse especialidades o puestos de trabajo¹⁰. Otras veces, empero, el mantenimiento de la categoría operaría a través de la movilidad funcional, hablándose entonces de: “cambios de puesto de trabajo”, de “trabajos de categoría superior e inferior, de “trabajos de distinta categoría”, o de “tareas no correspondientes al grupo o categorías equivalentes”¹¹.

El escenario descrito bosqueja una práctica, a la postre asentada en la negociación colectiva, de mero trueque dialéctico y de estricta permuta nominalista de los elementos de la clasificación. Muchos convenios se limitaron a permutar el concepto “categoría” por el constructo “puesto” o “especialidad”, y, como venimos significando, ello irradia la errónea dislocación del encuadramiento operada con aquella reforma legislativa. Según

¹⁰ P.ej. “Los actuales puestos y tareas se ajustarán a los grupos del presente convenio. Las extintas categorías también se ajustarán al mismo” (art. 23 CC. Industria Salinera). “El nuevo artículo 22 ET se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos los diversos puestos de trabajo existentes. A estos efectos, las anteriores categorías pasan ahora a denominarse puestos de trabajo”.

¹¹ V.gr. art. 87 CC. Derivados del cemento; art. 14 CC. Pirotecnia Com. Valenciana; art. 19 CC. Limpieza de edificios y locales. Para cotejar la persistencia de tales prácticas y su paralelismo con los convenios de empresa, vid “Clasificación profesional, movilidad funcional y sistemas de promoción en los convenios colectivos de empresa”, ult, op, cit, en espec. pp. 279 y ss.

infiere el tejido convencional, el binomio: función/grupo, impuesto ex arts. 22 y 39 ET, se torna en trinomio: función/puesto/grupo ex art. 5.a) ET, recabando en ese sentido algún código intermedio entre la base material de la prestación (cometidos, ocupaciones, funciones, tareas) y el grupo laboral de pertenencia. Queda demostrado el error de cálculo del otrora legislador y el hecho de heredar un complejo haz de categorizaciones desajustadas con los esquemas materiales de la clasificación.

3. Según decíamos, mientras la categoría profesional se utiliza unas veces como anclaje expreso del encuadramiento, en otras viene a equipararse a otros elementos clasificatorios, como la especialidad, el oficio o el puesto de trabajo. En verdad, los convenios colectivos suelen utilizar indistintamente tales códigos, mezclándolos inclusive y sin criterios de diferenciación. A la luz de dicha casuística, conviene precisar los *tres componentes estructurales* de dicho elemento clasificatorio, a saber: la denominación, la descripción y las equivalencias cualificacionales:

La *denominación* es el “proto-elemento identificativo” de la clasificación laboral. Consiste en un «nomen», rótulo, o vocablo genérico de uso general, aceptado socialmente y por el mercado de trabajo, que hace abstracción de las respectivas esferas de profesionalidad de manera sintética. Cada “nomen-signo” abstrae para sí una unidad funcionalista, y desde dicho gozne -sintético-sintáctico- proyecta todo un esquema proposicional de comportamientos y roles potenciales. El poder heurístico de cada constructo depende entonces, por ejemplo, de su propia construcción nominal y sintáctica, de su significación psicosocial y de la carga ideológica subyacente al mismo como símbolo-signo. Como es sabido, la vida en sociedad proyecta un intercambio circular y permanente de gestos-símbolos y éstos se enuclean alrededor de los conceptos. Así, el universo nocional que hacen gala las construcciones nominativas se llena, precisamente, de contenido gracias a los procesos de significación léxica y semiótica. Estos procesos proyectan y recaban para sí un juego de asociaciones que interactúan desde un plano proposicional y cognitivo. Los conceptos sintetizados en la calificación formal dan fijeza al encuadramiento pues concretizan la ocupación convenida contractualmente, ahora bien, las construcciones nominales suelen recabar la apoyatura de ciertos parámetros referenciales. En este sentido, las unidades conceptuales pueden hacer abstracción de oficios clásicos y especialidades, pueden colacionar sustantivaciones verbales (v.gr. registrador, conductor, entrevistador), o incluso construir explicaciones sintético-descriptivas de las ocupaciones (v.gr. analista de sistemas, corredor de plaza, etc).

El segundo componente de la categoría, a saber, las *definiciones* de los contenidos funcionales, consiste en una descripción más o menos extensa del abanico de tareas y responsabilidades de las respectivas ocupaciones. Este segundo elemento tiene un elevado componente formal, y su contenido sustantivo resulta ser una cuestión de hecho, de técnica definitoria y de política convencional. Así, por ejemplo, las normas colectivas pueden colacionar descripciones abstractas y genéricas, o integrar por el contrario definiciones de mayor precisión, incluso taxonómicas. Todo ello, como decimos, según sea el grado de fijeza que pretenda conferirse a cada perfil convencionalmente.

Finalmente, el tercer elemento de la categoría presenta un sustrato subjetivo y consiste en los *niveles cualificacionales* mínimamente requeridos para realizar los trabajos asignados a la calificación laboral. Los dispositivos reveladores de la cualificación son, en este sentido, dispares y variopintos pues, por ejemplo, dependen del mecanismo de credencialización recabado para conformar la categoría (titulaciones académicas, certificados de profesionalidad) y de los niveles de capacitación, conocimientos y habilidades requeridos para desempeñar óptimamente los cometidos laborales. Paralelamente, la integración convencional de las exigencias cualificacionales también presenta una amplia casuística. Unas veces puede plasmarse en las propias definiciones de los perfiles profesionales, aunque por regla general son los descriptores quienes segmentan los grados de capacitación y los niveles de conocimiento. Para ello articulan un cuadro de correspondencias desde unas bases previas de reagrupamiento cualificacional y con arreglo a un régimen de nivelaciones salariales y de equiparación funcionalista.

2.3. EL “CONTENIDO FUNCIONAL DE LA PRESTACIÓN”: COMETIDOS, ACTIVIDADES, FUNCIONES Y TAREAS.

1. El “*contenido funcional de la prestación*” es un concepto utilizado teóricamente para identificar la naturaleza de la ocupación contratada, sus aspectos materiales y el alcance cualitativo de la misma. Al igual que los elementos anteriores, son muchos los códigos utilizados por los sistemas de encuadramiento para precisar las singularidades funcionales de la ocupación. Los anclajes convencionales más comunes son los constructos: “actividades”, “cometidos”, “labores”, “funciones” y “tareas”, trazándose una relación de equivalencia material, nocional y teórica entre dichas nociones clasificatorias. Desde un prisma organizacional, dichos anclajes participan de una finalidad común: concretar fases de trabajo y perfilar la naturaleza interna del mismo. Y desde un prisma jurídico, propenden conferir, además, una mayor precisión a las singulares obligaciones profesionales a través de reglas nomotéticas, cuyos descriptores ultiman el contenido material de la prestación mediante definiciones, enunciados y dispositivos formales.

La diferencia teórica entre este tercer elemento y los anteriores institutos clasificatorios estriba en los niveles de abstracción y concreción de los contenidos y unidades referenciadas. Según vimos, la calificación, sea ésta grupal o categorial, proyecta un programa general de comportamiento y un régimen de responsabilidades circunscritas, empero, a ciertas áreas funcionales. Ese orden funcional resulta ser mayor en el caso de los grupos, para minorar gradualmente, y con esquemas más perfilados, en el caso de las categorías, los oficios y las especialidades. Ahora bien, los elementos de este tercer nivel se apartan de la aureola teórica del acto de calificación, sea grupal y/o categorial. Tales anclajes dan carta de naturaleza a las líneas de proyección funcionalista, las llenan de contenido sustantivo y les confieren fijeza, determinación y seguridad jurídica. Ciertamente, los descriptores trenzan primero una dialéctica asociativa con la calificación/nomen, y, con dicha referencia nominal (o “criterio de determinabilidad” ex

art. 1273 CC), efectúan un desglose más o menos amplio y perfilado de cada esfera de actividad laboral. Pero aparte de dicho nexo identificativo, las descripciones determinan el contenido y la forma de la prestación, es decir: qué debe hacer la persona trabajadora (función o cometido principal), qué obligaciones comporta (funciones en que se descompone la misión principal) y el modo como deben ser realizados los servicios profesionales.

2. Según pudimos comprobar, la negociación colectiva y los usos y costumbres laborales barajan varios conceptos al referirse a los aspectos materiales y cualitativos de la prestación, lo cual aconseja una delimitación selectiva de dichos códigos referenciales, cuyos términos reconduciremos sobre el *binomio función/ tareas*. Ambos parámetros comparten un mismo fin delimitador del contenido funcional contratado, pero, como decíamos, difieren técnicamente respecto del grado de concreción de uno otro anclaje clasificatorio.

De una parte, las *funciones* representan las singulares obligaciones en las que se descompone la actividad convenida. Vistas en su completitud, y reconduciéndolas respecto de una unidad formal dada, las funciones concurren de forma cumulativa, y en proyección referencial, en base a la calificación contractual u ocupación principal convenida. Pero aparte de converger sobre un eje-referente enucleado en la calificación, las funciones proyectan un régimen de cometidos funcionales, un abanico de responsabilidades, junto a un universo potencial de conexiones causales. Eso sí, es el empleador quien delimita los radios de acción de dichas proyecciones ejercitando su poder de conformación y actualización contractual, así como sus facultades organizativas y de especificación funcional. Individualmente consideradas, cada función representa una “posibilidad de prestación”, pero, vista la amplitud potencial de la ocupación pactada, y las trabazones de ésta con el juicio técnico de equivalencia, las funciones proyectan en el tiempo todo un programa de comportamiento. Los aspectos concretos de dicho programa se encuentran “in obligatione”, y en estado de latencia, desde los momentos constitutivos del negocio, a la espera de realizarse materialmente su contenido a través del poder de actualización y conformación que atañe al poder directivo.

Junto a la función, la *tarea* viene a ser una subespecie directa o de ulterior grado de dicho elemento clasificatorio. Hablamos de la unidad más reducida en la que puede dividirse el trabajo. Transduce actividades que constituyen un paso lógico y necesario para el cumplimiento de una determinada labor. Por tanto, pueden considerarse como un elemento material de la función gracias al desglose de la misma en operaciones parciales y singulares¹².

¹² A modo de ejemplo ilustrativo, la función de escribir la correspondencia puede desglosarse en las siguientes tareas: recibir el texto manuscrito con la indicación del número de copias, escribir la carta materialmente, rubricar la dirección en los sobres, presentar todas las copias al superior jerárquico para control y firma, introducirla en los sobres y facilitárselas a un trabajador subalterno para su envío.

La combinación material de los parámetros clasificatorios expuestos lleva finalmente a asignar aquellos cometidos que guarden una relación de complementariedad funcional y de equivalencia técnica con las tareas contratadas. De discutirse dicha dialéctica, o de necesitarse clarificar el alcance cualitativo de la prestación, cabrían *tres operaciones*. Primero, un análisis de la calificación contratada en virtud de los descriptores existentes y de las proyecciones funcionales de contenido equivalente. Segundo, una contextualización estructural de la calificación en el organigrama laboral y del rol del trabajador en el sistema de encuadramiento. Y en tercer lugar, una comparación técnica y sustantiva de las funciones “a quo” (definiciones formalizadas) y de las funciones “ad quem” (argumento ex arts. 5.a, 22.1 y 4, 39.1, 2 y 3 ET, y arts. 137 y 138 LJS). Las tres operaciones van referidas a los aspectos técnico-materiales del encuadramiento, extramuros, por tanto, de las valoraciones complementarias que puedan colegirse a raíz de la “calificación subjetiva”, es decir, de los aspectos cualificacionales y de la “personalidad profesional” de cada trabajador (actitudes, experiencia, habilidades, etc)¹³.

Los problemas sustantivos en derredor del encuadramiento encuentran asimismo un reflejo correlativo en términos rituarios, sobre todo al hilo de las acciones procesales que en ese aspecto abre el art. 137 LJS. Recientemente el TS ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la problemática de las pretensiones de ascenso ex art. 39.2 ET y el cómputo general de la prescripción ex art. 59.1 ET respecto de los derechos promocionales y económicos en disputa. El Alto Tribunal partiría inicialmente de un distingo material: las situaciones de “encuadramiento inadecuado” del trabajador producido durante la vigencia de la relación laboral, frente a las inadecuaciones clasificatorias generadas desde el inicio de la misma. Así, mientras en la primera situación el trabajador puede accionar mientras persista dicho vínculo, en tanto proyecta una obligación/derecho de tracto sucesivo, en la segunda entraría en juego las reglas anuales de prescripción por proyectarse una obligación/derecho de tracto único (TS 27 de febrero de 2022, EDJ 701254).

Pues bien, esta doctrina ha sido recientemente modificada a través de la STS de 20 de abril de 2023 (ECLI 2023:1826). Para el Alto Tribunal, el encuadramiento inadecuado del trabajador, producido desde el inicio de la relación laboral, puede ser

¹³ Los tribunales del orden social recaban unos presupuestos metodológicos análogos, que, por lo demás, atiende a la lógica exegética más elemental en esta temática. Por no hablar en el vacío, e ilustrar algunos ejemplos, la STS de 16 de febrero de 2009 (rec. n.º 864/2006) afrontaría el dilema delimitador del objeto de un contrato en prácticas esclareciendo los cometidos insertos en “la función principal”. Para ello se deconstruyó el perfil del trabajador, a la sazón, técnico superior en desarrollo de proyectos mecánicos, sobre los cometidos siguientes: verificación de calidad y geometría del fleje laminado, verificación del fleje de laminación y tubos, análisis de laminación y tubos, análisis de control, lo que permitió esclarecer un “desvío de funciones” (esto es: almacenero, realizadas durante dos meses) con el nivel de estudios cursados. Análoga reconstrucción material fue realizada en la STS de 3 de febrero de 2016 (EDJ 2016/13125). La reconstrucción del contenido funcional fue realizada esta vez al hilo de la herramienta sobre la que pendía el desenvolvimiento de la prestación (un “torno CNC”) cuya manipulación requería el manejo de un programa de software, que controla la parte mecánica de la máquina, y que recibe los parámetros precisos, para, con tales presupuestos, elaborarse las piezas materialmente (troqueles).

objeto de reclamación en cualquier momento mientras dure esta, al ser igualmente una obligación de tracto sucesivo, no solo porque la ley establece la posibilidad de accionar cuando se realizan funciones superiores en plazos superiores a un año y durante la vigencia del contrato (art. 39.2 ET), sino también porque se trata de una ejecución de funciones continuada, “desde el inicio de la relación laboral o como consecuencia de nuevas normas colectivas o acuerdos sobre el sistema clasificatorio, que no se agota al año del comienzo de la relación jurídica o desde el cambio normativo o convencional”. Todo ello, sin perjuicio de aplicarse el plazo de prescripción de un año a los efectos económicos (ET art.59.1). Expuesto de otro modo. El incumplimiento continuado de la conducta empresarial, que en definitiva mantiene un hiato entre la clasificación formal y material de la persona trabajadora, le permite accionar su adecuada clasificación mientras persista y no sea corregida dicha discordancia, y no solo dentro del primer año de desempeño de las funciones de superior categoría.

3. Los dispositivos para formalizar jurídicamente el contenido funcional de la prestación difieren extraordinariamente en los códigos y esquemas de encuadramiento previstos en los convenios colectivos. Para empezar, dicha casuística hunde las raíces en las particularidades socio-técnicas de las relaciones de producción y en sus traducciones valorativas en puestos de trabajo, líneas jerárquicas y políticas de retribuciones. Ahora bien, esa primera labor, digamos panóptica del organigrama funcional y de los esquemas clasificatorios, se enhebra con otras dos operaciones complementarias. La primera es de naturaleza sintética, inductiva y operativa pues consiste en traducir las necesidades de personal, y sus valoraciones concomitantes, en ocupaciones y unidades funcionales definidas. La segunda labor confiere empero contenido sustantivo a la operación anterior pues se trata ahora de describir sinópticamente, mediante construcciones gramaticales y signos lingüísticos, un régimen de descriptores formales y prescriptores obligacionales.

La configuración material de dichos descriptores depende, en gran medida, de las construcciones sintácticas estructuradoras de los mismos. Las reglas jurídicas resultantes se vinculan, comunicacionalmente hablando, con el juego del lenguaje adoptado en su formulación material y con los niveles de precisión o abstracción que se propendan colacionar al efecto. La fisonomía formal de dichas reglas, incluso la estructuración léxica de dichas descripciones, se antojan como factores contingentes, destacando entre ellos dos importantes variables. La primera es de carácter técnico y estructurador, y hunde sus raíces en el sistema de encuadramiento implementado en cada contexto organizacional. La segunda es de índole “político-nomotético”, y conecta con el interés mostrado en este sentido por los actores sociales cuando formalizan dichos esquemas clasificatorios mediante los instrumentos habilitados por el derecho positivo.

El mayor o menor nivel de concreción de los contenidos funcionales viene a ser, pues, una cuestión de técnica definatoria. En este plano, las normas colectivas presentan una grandísima heterogeneidad al realizar las definiciones de las ocupaciones. La naturaleza interna de los trabajos y la proyección de los mismos en términos de rol son, entre otros muchos, aspectos condicionantes del tenor de los descriptores y de su

construcción sustantiva. La evidencia empírica corrobora la heterogeneidad de los elementos clasificatorios, cuya casuística material y sustantiva oscila exponencialmente en extensión (extensión material) y en intensidad reguladora (definiciones detalladas o construcciones abstractas, genéricas y generales). A este primer factor de contingencia se añaden otros elementos metajurídicos sobremanera influyentes en la concreción formal de las definiciones. Las características estructurales de cada sector, empresa y centro de trabajo interactúan con las dimensiones de las plantillas, la valencia de los grupos o el poder contractual de las categorías. A ello podemos añadir, además, el peso de lo que denominaremos como “dependencia de la senda”, es decir, el seguimiento de prácticas convencionales anteriores, la repetición de esquemas formales y axiológicos, y la trabazón de dichos aspectos con componentes políticos e ideológicos.

El peso de tales prácticas inerciales en el abordaje del encuadramiento se manifiesta, por ejemplo, al hilo de los conflictos producidos en la gestión del mismo, sea ello en su aspecto estático (clasificación) o dinámico (movilidad funcional), o cuando se da contenido sustantivo a las transformaciones cualificacionales o al perfil técnico de nuevas ocupaciones. Unas veces las deficiencias técnicas de los descriptores siguen una senda repetitiva anclada en los factores antedichos, y otras veces los déficits descriptivos o definitorios se enhebran con las dificultades de abstracción jurídica de los esquemas clasificatorios. Sin ánimo de exhaustividad, dominan cinco técnicas definitorias, que denominaremos como método conceptual, instrumental, referencial, remitivo y enunciativo.

El primer método es el más utilizado de todos, y consiste en una definición-tipo de la función principal, seguida o no de un cuadro de funciones complementarias. Ahora bien, en muchos casos no se efectúa una definición en sí, conformándose entonces el contenido funcional mediante las otras técnicas apuntadas. El método instrumental, por ejemplo, colaciona la maquinaria o los instrumentos profesionales adscritos a un determinado puesto, haciendo depender funcionalmente el cometido laboral de la utilización material de dichos dispositivos y de su radio de acción material. Mediante la tercera técnica, el perfil de la ocupación se supedita a la definición de otra categoría referente, añadiéndose acto seguido, de ser el caso, las especificaciones funcionales oportunas. El cuarto método resulta sobremanera abierto y genérico pues se limita a realizar una remisión al título, oficio, cargo, o especialidad funcional. Por último, el método enunciativo consiste en una enumeración más o menos extensa de funciones y tareas, puntualizándose eso sí el valor meramente ejemplificativo del referido cuadro.

2.4. LOS FACTORES DE VALORACIÓN

1. El cuarto bloque de elementos clasificatorios integra parámetros de contextualización valorativa de los puestos y de las unidades funcionales en el régimen del encuadramiento. Los factores de valoración desglosan las singularidades materiales y ambientales de los puestos trabándolos con las demandas del entorno para extraer, de dicho diagnóstico, el valor relativo de cada unidad funcional. Se trata de examinar

analíticamente las ocupaciones para, una vez contextualizadas, obtener parámetros de comparación de los niveles de responsabilidad y de las aptitudes requeridas para un óptimo desempeño de las obligaciones profesionales. En este sentido, los referidos factores realizan una tarea de desbroce ponderado de los conocimientos, habilidades técnicas y sus respectivos institutos credencializadores; ultiman los grados de autonomía, responsabilidad y mando; y perfilan los niveles de complejidad de las tareas. Tras esa labor de desglose factorial, ponderan dichos elementos con valoraciones de rol y requerimientos de desempeño. A nivel micro, los factores de valoración descomponen los puestos en elementos básicos y estructurales. Y a nivel macro ofrecen una visión contextual y comparativa de las proyecciones funcionales. Todo lo cual permite obtener un marco paramétrico y de operacionalización del régimen retributivo.

El origen y la fundamentación de estos elementos clasificatorios se encuentran en los manuales de valoración de puestos, y en puridad se trata de aplicaciones instrumentales de los sistemas de gestión de salarios. El problema es que tales esquemas no tienen una trayectoria consolidada en nuestro sistema de relaciones laborales, entre otras razones, debido a la cultura organizacional dominante y a las características estructurales de nuestro tejido productivo, vista la hegemonía de empresas de pequeñas dimensiones y la escasa intervención de expertos organizacionales y ergonómicos. Ahora bien, este dato contrasta con la difusión tendencial de los factores valorativos como criterios ordenadores del encuadramiento. Con todo, tales códigos sí cuentan con una cierta trayectoria en convenios emblemáticos, como químicos o metal, cuyos textos llevan integrándolos desde hace años en sus sistemas de clasificación. La práctica convencional corrobora una tendencia generalizadora de dichos códigos, pese a los impedimentos estructurales antedichos, lo que permite hipostasiar un efecto de emulación -no sustantivo- respecto de tales pactos de vanguardia. Dada la dislocación estructural del encuadramiento realizada mediante la ley 3/2012 y la dominancia legal del grupo ex art. 22 y 39 ET, hipostasiamos una mera extrapolación formal y conceptual de dichos códigos valorativos en el contenido de los convenios colectivos, descartando una institucionalización real de tales criterios en los organigramas profesionales.

2. La práctica convencional subsume definiciones de los factores más relevantes en la estructuración del encuadramiento. Los descriptores suelen extrapolar un esquema factorial que opera como marco de referencia, delegando de ese modo en las empresas la concreción del peso específico de dichos factores y la ponderación de los mismos en términos salariales y de indicadores de rol. Por lo demás, los usos convencionales han mostrado pocos cambios en dicho esquema factorial, de hecho, las descripciones y la tipología de factores suele ser la misma desde hace más de dos décadas. El dato diferenciador estriba, eso sí, en el establecimiento de sub-categorías que desglosan tales parámetros a nivel interno, en los términos como veremos seguidamente¹⁴.

¹⁴ Seguimos aquí referencialmente la ordenación factorial contenida en los convenios de sector de la industria química, metal,

El primero de dichos códigos hace abstracción valorativa del factor *conocimientos*. Para concretar dicho parámetro, los convenios colacionan la formación básica necesaria para un cumplimiento correcto de los cometidos laborales, recabando asimismo la experiencia adquirida y las dificultades para adquirir dichos aspectos cualificacionales. También se apunta, en este sentido, una sub-división interna en dos anclajes estructurales: formación y experiencia. La formación debe corresponderse con los niveles antedichos de conocimientos teóricos, y se concibe como una base previa ordenadora de la experiencia. Esta última, por su parte, se vincula al tiempo requerido por una persona con capacidad media para adquirir las habilidades y prácticas demandadas por el puesto obteniendo unos niveles de rendimiento suficientes en términos cualitativos y cuantitativos.

El segundo parámetro combina, a su vez, dos códigos en principio complementarios: la *iniciativa* y la *autonomía*. Para valorarlos se considera la mayor o menor dependencia respecto de directrices o normas, el juego de dependencias jerárquicas, y los niveles de subordinación en el desempeño de las funciones. Las prácticas convencionales diferenciaban antes ambos códigos por separado, pero hoy suelen formar una construcción estructural común, lo que, unido a sus dificultades de concreción teórica, complejiza la valoración material de dichos parámetros. Así, por ejemplo, las normas colectivas aluden a la necesidad de detectar problemas y a las posibilidades de improvisar soluciones al efecto. Siguiendo ese tenor abierto y dispositivo, exhortan a considerar el marco de referencia y a valorar las limitaciones estructurales de los puestos para acceder a las personas que tienen responsabilidades superiores en el organigrama empresarial. También se considera la existencia o no de normas escritas o de manuales de procedimiento y los procedimientos de elaboración de las decisiones en virtud de las obligaciones derivadas de los puestos.

El tercer parámetro, la *complejidad*, viene a ser una síntesis del conjunto de factores valorativos. Visto el carácter poliédrico de dicho factor, adolece de una inconcreción teórico-práctica muy notable, cuyos sesgos se trasladan al operacionalizar dicho parámetro empíricamente. En efecto, la amplitud operativa del canon de complejidad, y las inseguridades que ello produce a nivel hermenéutico, aparecen reflejadas desde la propia delimitación institucional de dicho código clasificatorio. La significación de nuestro factor se supedita funcionalmente a la mayor o menor confluencia numérica del resto de factores y al mayor o menor grado de integración de los mismos respecto de la tarea o puesto ocupado. También aquí se consignan divisiones ulteriores mediante sub-factores estructurales, concretamente tres. El primero de ellos es la “*dificultad en el trabajo*”, para cuya valoración se recaba la complejidad de la tarea realizable y la frecuencia en la producción de posibles incidencias. El segundo sub-factor alude a las “*habilidades especiales*” requeridas para la realización de determinados trabajos. En este caso se colacionan una serie de constructos ejemplificativos, como el esfuerzo físico, la destreza y la coordinación manual, ocular y motora, así como la frecuencia de dichos indicadores durante la jornada laboral. El tercer sub-factor trasciende

del puesto y la tarea para proyectarse al “*ambiente de trabajo*”. En su valoración se ponderan las circunstancias contextuales de la ocupación y las condiciones que hacen el trabajo desagradable. Así pues, y según hemos podido apreciar, la “complejidad” viene a ser un elemento demasiado abstracto y alambicado, de difícil objetivación y operacionalización, y sobremanera proclive al sesgo instrumental y aplicativo.

El cuarto parámetro evalúa el canon de *responsabilidad*. Volvemos a encontrarnos con un factor hermenéuticamente abierto con importantes problemas de operacionalización material. A diferencia de los anteriores, sí es un canon clasificatorio recogido expresamente por el art. 22 ET, cuyo apartado 2º alude a las “*responsabilidades asignadas al trabajador*” dentro del cuadro de criterios configurativos de los grupos profesionales¹⁵. Así las cosas, la versatilidad teórico-práctica de dicho factor se traslada a la conceptualización institucional del mismo y a sus dispositivos de evaluación y cuantificación. En cuanto al concepto, los convenios se expresan en términos muy vagos, es más, asocian la responsabilidad con otros factores proyectando un nexo causal común entre ellos. Así, por ejemplo, se señala la consideración del grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias de la gestión. Aparte lo anterior, y como decíamos, la responsabilidad se descompone en dos sub-factores: uno de índole finalista y otro de naturaleza relacional. El primero estriba en la *responsabilidad respecto de la gestión y los resultados*. En su valoración se considera las consecuencias asumidas por el trabajador respecto de los errores realizables, colacionándose en este sentido los efectos directos de los mismos, así como sus repercusiones en la marcha general de la empresa. El segundo sub-factor consiste en la *capacidad de interrelación*. En su valoración se recaba la responsabilidad del trabajador con respecto a contactos oficiales o su habilidad relacional con las personas de la empresa o fuera de ella. También se considera, en términos valorativos, la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, la forma y la frecuencia de los referidos contactos.

El quinto factor aborda los roles de *mando*. Las normas colectivas intensifican los niveles de abstracción al delimitar institucionalmente dicho parámetro. Para empezar, integran una concepción demasiado amplia del mismo pues abarcaría tareas relacionadas con la planificación, organización, control y dirección de las actividades de un colectivo de trabajadores. La singularidad del canon lo vincula, empero, al reconocimiento y asignación expresa del mismo por los poderes directivos, y suele añadirse la posesión de conocimientos con vistas a comprender, motivar y desarrollar a las personas dependientes jerárquicamente del referido puesto. Dada la versatilidad de dicho factor, las normas

¹⁵ Si analizamos la evolución normativa de la clasificación y la movilidad desde la configuración originaria del Estatuto hasta hoy, comprobamos que el canon de “responsabilidad” estuvo ausente del régimen Estatutario hasta la ley 3/2012, cuyo texto introdujo dicho parámetro “ex novo” dentro de dicho tratamiento legislativo. No deja de ser llamativa la introducción del mismo en aquella reforma y la obliteración del resto de factores valorativos. Máxime si consideramos el sentido de imputación que colige este parámetro, a diferencia del resto que, por regla general, enlazan con proyecciones de rol y de demandas externas del entorno de trabajo.

colectivas apuntan ciertos elementos referenciales y valorativos del mismo, y así: la capacidad de ordenación de tareas, la naturaleza del colectivo sobre el que se ejerce el mando, o el número de personas a cargo, amén de considerar la posesión de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

3. Las consideraciones anteriores coligen parámetros clasificatorios demasiado abiertos cuya imprecisión institucional y material repercute “mutatis mutandis” en la vertebración del encuadramiento. Ciertamente, la definición de los factores valorativos adolece de excesivas abstracciones y vaguedades, y estas inconcreciones formales dilatan “sine delectu” la aplicación material de dichos cánones. Más que descripciones, los convenios integran reglas indiciarias sin contenido funcional ni alcance sustantivo propio. Tampoco explicitan reglas procedimentales, ni módulos referenciales donde fundamentar la operacionalización de dichos factores, ni si quiera los singulares elementos de valoración en los que se descomponen estructuralmente y a nivel interno. La evaluación factorial viene a ser un instrumento de administración de salarios, es más, los manuales prevén otras tipologías de factores y sub-factores añadidos a los antes enumerados. Todos estos extremos al final representan una abdicación de la gestión del encuadramiento en los poderes organizativos empresariales, y lo que es peor, sientan una fácil antesala para la realización de sesgos discriminatorios y, en general, el encubrimiento soterrado de dichas actitudes atentatorias.

En verdad, la generalidad y amplitud de los descriptores dilatan excesivamente los márgenes de intervención empresarial al interpretar tales cánones y al aplicarlos materialmente, con el problema añadido de forjar proclividades discriminatorias paralelas. Tal como aparecen configurados convencionalmente, los factores de valoración presentan, más bien, una naturaleza informadora y de tenor programático. Sus códigos reguladores apenas integran reglas sustantivas ni prescriptores reales de vinculación. Es más, la extraordinaria laxitud de dichos parámetros, unida a la interdependencia factorial existente entre ellos, relativiza el valor de cada factor unitariamente y la ponderación general en relación con cada puesto o unidad funcional referenciada¹⁶. A modo de ejemplo, el factor “experiencia”, muchas veces requerido como pre-requisito para el acceso a puestos superiores, se desvanece si se colocan alrededor suyo adjetivos tales como “dilatada”, “consolidada” etc. Iguales argumentos pueden aducirse respecto del factor “mando” y la valencia del mismo en los procesos de selección. De no contarse en este caso con unos parámetros de valoración que tengan un carácter elemental y objetivo, se quiebra estructuralmente que ambos géneros puedan competir en igualdad de condiciones, perpetuándose así el techo de cristal y al acceso endogámico de los varones a los puestos directivos y de mayor valencia sociolaboral en las estructuras clasificatorias.

¹⁶ A modo de ejemplo, en la medida que un mismo puesto integre las tres funciones básicas de la tarea, o sea, planificación, ejecución y control, ésta aumenta correlativamente en autonomía, iniciativa o responsabilidad. Y es claro que este desglose factorial y valorativo queda en el aire, en términos clasificatorios, incluso remunerativos, sin una referenciación objetiva mínima y sin parámetros cuantificados de operacionalización.

2.5. PUESTOS, GRADOS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

1. Para finalizar el cuadro de elementos clasificatorios, las normas colectivas también utilizan otros anclajes que ultiman la vertebración del encuadramiento complementándolo estructuralmente, como es el caso del *puesto de trabajo*, los *grados* y los *niveles profesionales*. Conviene precisar primero el significado teórico de tales parámetros para luego destacar las evidencias detectadas en el tratamiento convencional de tales códigos.

- El *puesto de trabajo* viene a ser el basamento material de la clasificación, y su fundamento colige un triple valor: caracterizador, espacial y locativo. Caracterizador, porque el análisis del puesto infiere las exigencias técnicas de cada actividad funcional. Espacial, porque proyecta una dialéctica con los factores contextuales (mando, complejidad, etc) interactuando con las demandas del entorno (v.gr. “multitasking”, estrés ambiental, etc). Y finalmente locativo, porque insertan al trabajador en cada unidad organizativa, existiendo tantos puestos como trabajadores y vacantes haya en la empresa.

- El segundo de los elementos, los *grados*, consisten en una sub-especificación de puestos en el seno de una misma categoría (v. gr., oficial de primera, de segunda, A, B, C, etc.). En este sentido, el grado puede convertirse en límite a la movilidad funcional si integra una calificación o especialidad laboral con contenido sustantivo propio.

- Por último, los *niveles* son el resultado del proceso de conversión del organigrama de categorías en escalas salariales. Incardinan bajo un mismo nivel a categorías, grados o puestos que, aun integrados en grupos independientes, son objeto de una valoración salarial pareja o equivalente. Así pues, mientras los puestos de trabajo y los grados canalizan procesos de sub-especificación funcional del acto de encuadramiento, los niveles presentan una prevalente significación económica.

2. Delimitados los tres anclajes clasificatorios, conviene precisar un doble orden de consideraciones respecto de su tratamiento convencional. En primer lugar, domina un régimen confuso y desvirtuado del puesto de trabajo en la configuración sistémica del encuadramiento. Esta desnaturalización institucional de dicho elemento clasificatorio proviene de la práctica -bastante extendida- de equiparar dicho código con la categoría, sobre todo desde la eliminación nominal de esta por la ley 3/2012 y la entronización del grupo en los arts. 22 y 39 ET. La evidencia empírica demuestra una simbiosis del binomio categoría/puesto, muchas veces mediante trueques conceptuales, incluso con refrendos convencionales que reconocen dicha equivalencia de forma expresa. La segunda consideración ahonda lo anterior, y consiste en el mantenimiento de los grados como criterio clasificatorio. Pese a la pretendida uniformización del grupo, es frecuente que los convenios colectivos integren al grado como criterio de sub-clasificación, unas veces mediante dispositivos de equiparación a ciertas especialidades y otras mediante segmentaciones internas dentro de las propias categorías.

III. LOS SISTEMAS DE ENCUADRAMIENTO. MARCO INSTITUCIONAL Y ARQUETIPOS TEÓRICOS.

Según hemos visto, el encuadramiento conforma una entidad sistémica y, como tal, abstrae un complejo entramado de actos, materiales y jurídicos, cuyos elementos interactúan sinérgicamente unos con otros. También hemos comprobado que opera como una entidad viva y en deconstrucción continua, aunando sus dos anclajes fundamentadores: la clasificación (aspecto formal y estático) y la movilidad funcional (aspecto dinámico). Esa caracterización, sistémica y sinérgica y a la par, reverdece un dilema abierto: la integración de dichos factores ora estructurales (grupos, departamentos, categorías, puestos, cometidos, funciones etc) y ordenadores (fuentes convencionales y obligacionales, poder directivo) y su encaje normativo con unas bases elementales de institucionalización y de seguridad jurídica. Para responder el dilema debemos colacionar los parámetros verdaderamente operativos del sistema de clasificación laboral. La ley integra unas coordenadas básicas en el art. 22 ET, ahora bien, el tenor sustantivo del precepto expande los márgenes de intervención material. Ese margen depende en gran medida del funcionamiento del sistema de fuentes y de sus particularidades de intervención en los temas relativos al encuadramiento, ahora bien, tales variables dependen, en último término, de un doble orden de aspectos. Primero, de la estructuración formal del organigrama clasificatorio y de los sistemas recabados para materializar dicha ordenación. Y, en segundo término, de los cánones regulatorios y la naturaleza jurídica de los mismos.

1. EL ART. 22 ET. SISTEMAS GLOBALES Y SISTEMAS ANALÍTICOS.

1. Como sabemos, los cánones regulatorios del encuadramiento se focalizan en el art. 22 ET, cuyo contenido lleva por rúbrica “*sistema de clasificación*”. A dicho anclaje se añaden otros adyacentes, como los arts. 5.a), 17, 39, 41.1, 84.2.c) ET, no obstante, entre todo ello destaca lo dispuesto en los arts. 39 y 84.2.c) ET en tanto en cuanto proyectan un haz de proyecciones institucionales directas con el art. 22 ET. En lo que aquí atañe, la clave de bóveda de dichas correlaciones estriba en el alcance dable al concepto “sistema de clasificación”.

Técnicamente, el art. 22 ET combina códigos propios de una norma de reconocimiento (regulatoria) con dispositivos de emplazamiento (reglas proyectivas). Sus cánones son de naturaleza abierta (diríamos incluso que conscientemente inconcreta) a la espera de ser llenados de contenido por medio de la autonomía individual y colectiva. El párrafo 1º es un precepto diferido que delega en la negociación colectiva la concreción de los elementos conformadores del sistema clasificatorio. El párrafo 2º es un precepto de propensión conceptual y aclarativa pues ofrece unas pautas referenciales sobre el contenido posible del elemento piramidal del encuadramiento: el grupo. El párrafo 4º es, en realidad, el único canon regulador pues define los espacios de actuación del sistema de fuentes desde el prisma operativo del encuadramiento. La única excepción al tenor diferido y abierto del art. 22 ET está en su párrafo 3º, cuyo tenor prohíbe las

discriminaciones directas e indirectas entre hombres y mujeres respecto de las definiciones de los grupos profesionales y en relación con los “criterios y sistemas” de encuadramiento. Se trata de una cláusula de salvaguardia de naturaleza imperativa que elimina el sexo como parámetro diferenciador de la clasificación, y ese carácter prohibitivo se ha ido reforzando en la formulación del precepto a través de las sucesivas reformas operadas en el mismo.

El significado del *pacto colectivo* como fuente de la clasificación se encuentra en el párrafo 1º del art. 22.1 ET, cuyo contenido remite a la negociación colectiva la labor de establecer “el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”. El precepto realiza un reconocimiento explícito del papel de las normas colectivas en la ordenación del encuadramiento. Estas materializan el sistema de clasificación, que a juicio del legislador bascula unidireccionalmente sobre “grupos profesionales”, sin embargo, los propios convenios introducen otras formas de encuadramiento basadas, por ejemplo, en categorías, niveles, o especialidades profesionales. Añade el art. 22 ET que el establecimiento de dichos esquemas funcionales previos puede llevarse a cabo de dos maneras: ora mediante pactos colectivos, o, en su defecto, y por flexibilidad operativa, mediante acuerdos estipulados ad hoc entre la empresa y los RLT (acuerdos de empresa). El papel del pacto individual en el encuadramiento viene establecido en el art. 22.4 ET, cuyo contenido contempla un doble orden de previsiones.

En primer lugar, la norma remite expresamente al acuerdo de las partes respecto de la asignación “al trabajador (de) un grupo profesional”. Cosa distinta parece ser, sin embargo, la concreción del contenido de la prestación laboral objeto del contrato. El art. 22.4 ET señala que las partes pueden acordar “la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas”. La ley erige a la autonomía individual en fuente inmediata (empero no normativa) de la clasificación, consagrando así el “principio de contractualidad” en la fijación del encuadramiento. Ahora bien, aunque este canon recaba un primer plexo fundado en la autonomía de la voluntad, requiere una complementación “ex intervalo temporis” a través de lo estatuido en los convenios colectivos. El “sistema cartesiano” propendido Estatutariamente aboca a que sea la empresa y el trabajador quienes acuerden la “clasificación grupal” del segundo y los contenidos prestacionales objeto del contrato, lo cual suele efectuarse de forma secuencial mediante un acto de “equiparación” e integración convencional. Así las cosas, la letra de la ley permite estipular clasificaciones: “in extenso” (“...realización de todas las funciones correspondientes al grupo”), parciales (“solamente alguna de ellas”) e incluso “la realización de funciones propias de más de un grupo (pacto de polivalencia profesional ex art. 22.4 ET “in fine”). Como excepción al tenor abierto y dispositivo del referido régimen, los criterios ordenadores del encuadramiento y la definición de los grupos debe garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres ex art. 22.3 ET. Línea que prosigue el art. 17.4.2 ET, cuyo contenido exhorta a la negociación colectiva para que

establezca medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación al objeto que «en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate» (LO 3/2007).

La construcción de los apartados 1º, 2º y 4º del art. 22 ET guarda, en principio, una lógica coherente con la materia regulada y sus contenidos sustantivos. La casuística formal y material de la clasificación desaconseja un marco regulatorio de disposiciones generales aplicables al conjunto de los trabajadores, y desde esa lógica el texto Estatutario se ciñe a diseñar unas reglas elementales ordenadoras del encuadramiento y un régimen de limitaciones al acto clasificatorio y al ejercicio empresarial de la movilidad. No podía ser de otra manera, dado el soporte organizacional que fundamenta el encuadramiento y la profunda heterogeneidad material del mismo. La textura del art. 22 ET deviene inacabada porque teleológicamente recaba la intervención de las fuentes convencionales y obligacionales para que completen, en sus respectivos planos, sus laxas directrices regulatorias. El legislador desde siempre ha mostrado una posición respetuosa en una materia llena de singularidades materiales e institucionales, y en ese sentido delega en la autonomía individual y colectiva que concreten las particularidades de cada sistema de encuadramiento. Eso sí, la construcción inconclusa de los tres párrafos antedichos tropieza de lleno con la teleonomía que hace gala la cláusula de salvaguardia del párrafo 3º.

La reserva Estatutaria de un precepto referido a los aspectos estructurales del encuadramiento suscita una doble lectura. La primera es positiva pues, como ya se ha dicho, la inclusión de aproximaciones conceptuales e institucionales de los elementos clasificatorios conecta con la extraordinaria casuística de la ordenación del trabajo en el contenido material de los convenios colectivos. Las críticas, sin embargo, parten de los elementos nocionales recabados por la norma Estatutaria y en el “centro de cardinalidad” impuesto legislativamente. Los grupos, por ser precisamente el epicentro sistémico y piramidal de la clasificación, participan en su completitud del conjunto de elementos definitorios del encuadramiento, empero, y estructuralmente hablando, no hay patente de corso para convertirlos en base excluyente y absorbente de la clasificación. El hecho que la ley integre una amalgama de constructos y términos funcionalistas se explica y avala por la propia lógica institucional que fundamenta la base material del encuadramiento. Ahora bien, los inconvenientes son más que manifiestos y criticables. Primero por el sesgo legislativo de omitir anclajes clasificatorios que resultan inmanentes al encuadramiento mismo. Y segundo porque este primer sesgo concatena otros subsiguientes, destacando entre estos, en lo que aquí atañe, las proclividades discriminatorias por razón de género.

Como sabemos, las abstracciones de cualquier proceso nomotético siempre proyectan una relación dialéctica con el continente material del objeto regulado. Si el contenido de los dispositivos reguladores omite alguna base fundamentadora de la institución normada legislativamente, el régimen resultante adolece ya “per se” de graves

defectos técnicos, y es claro que estas deficiencias acaban repercutiendo negativamente en la seguridad jurídica pues forzarán interpretaciones confusas de las instituciones afectadas por tales inconsistencias técnicas. Además, y según adelantamos, la construcción Estatutaria del grupo se impregnó de un prurito ideológico-instrumental pues, amén de incidir en la hermenéutica general del encuadramiento, acabaría desplegando importantes consecuencias de alcance estructural.

La doctrina ha dedicado una amplia literatura científica al binomio grupo/categoría analizando la significación de ambos conceptos y la virtualidad de los mismos como límites del poder directivo y de la movilidad funcional. Gran parte de dicho debate venía resolviéndose al hilo de sendas posiciones dicotómicas¹⁷, sin embargo, el distingo teórico vino a maximizarse con la Ley 2/2012 y la decisión de eliminar el concepto “categoría” de los artículos 22 y 39 ET. Así las cosas, el hilemorfismo de la clasificación, combinado con la transversalidad caracterizadora del encuadramiento, requieren un análisis pormenorizado de las particularidades materiales y estructurales de cada sistema clasificatorio. Algunos autores sostienen que los conceptos introducidos en los arts. 22 y 39 ET permiten “una mayor acotación de la prestación de servicios debida por cada trabajador”¹⁸, cuando, de contrario, la amplitud conceptual de dicha regulación, y la evanescencia de los elementos clasificatorios y de las definiciones del art. 22.2 ET, coligen un fenómeno opuesto de indefinición e inseguridad aplicativa.

El encuadramiento aumenta proporcionalmente la entidad de sus anclajes sustantivos desde los elementos basales del mismo (tareas, funciones, puestos) hasta las instituciones de mayor contenido funcional (categorías, grupos, áreas). Dada la amplitud formal del grupo y la heterogeneidad material del mismo, el art. 22.2 ET optó por integrar una ideografía de los componentes posibles de dicho elemento clasificatorio. Una lectura atenta del precepto, conectándolo además estructuralmente con la materia regulada en el mismo, colige una interpretación abierta del contenido material posible del grupo. Máxime si consideramos el tenor ejemplificativo y propedéutico que hace gala la expresión “*podrá incluir distintas*”: ora “tareas”, “funciones”, “especialidades profesionales” o “responsabilidades” ex art. 22.2 ET. Visto desde la hermenéutica institucional del “sistema de encuadramiento”, el art. 22 ET no puede considerarse como un precepto unidireccional (dominancia del grupo) ni prescriptivo (contenidos posibles ex párrafos 1º y 2º). El sistema de encuadramiento, entendido como ordenación global del trabajo y la ordenación del mismo en áreas departamentalizadas, categorías,

¹⁷ Vid por todos los estudios de ALEMÁN PÁEZ (1992), “La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional”, RL n° 15, 1992; ALMENDROS GONZÁLEZ MA, “El grupo profesional como presupuesto de la movilidad interna”, AS n° 3, 2012.

¹⁸ MARTÍN HERNÁNDEZ “La regulación convencional de la clasificación profesional y de la movilidad funcional tras las últimas reformas laborales”, en la obra col. (Coord. SANGUINETTI RAYMOND W) “Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011, 2012”, 2012, p. 22.

especialidades y funciones, se residencia en las estructuras socio-profesionales, y estas, a su vez, dependen de los modelos y técnicas clasificatorias implementadas al efecto.

2. Según vimos, la norma Estatutaria es bastante dúctil respecto de la ordenación interna y estructural de cada modelo clasificatorio para que sus particularidades sean ultimadas en cada caso concreto. Las opciones son pues abiertas, y en este sentido tanto las normas colectivas como los instrumentos complementarios de encuadramiento pueden recabar fórmulas disímiles, en extensión e intensidad reguladora, cuando aborden su positivización jurídica. Ahora bien, salvando dicha casuística material, los extremos de dicho abordaje van a estar condicionados por el sistema de clasificación finalmente escogido y, sobre todo, por la metodología operativa del mismo. En este sentido, dos son los métodos predominantes: el *sistema global* y los *sistemas analíticos*. Los dos comparten la fundamentación y la teleología inspiradora del instituto clasificatorio, pues ambos métodos requieren un examen previo de las exigencias funcionales y su traducción en cometidos laborales, sin embargo, difieren en el procedimiento y en los dispositivos de operacionalización material.

- El *sistema global* es el método más utilizado en dicha muestra y, además, el más común en la vertebración del encuadramiento. Según decíamos, parte de los mismos presupuestos materiales y finalistas pero el rasgo distintivo estriba en enuclear la clasificación institucionalmente alrededor de las descripciones convencionales. Los contenidos funcionales se configuran mediante definiciones muy generales, indiciarias y aproximativas de las ocupaciones y puestos, muchas veces con aclaraciones suplementarias de los requerimientos cualificacionales atinentes a cada área y perfil.

- Los *sistemas analíticos*, por el contrario, examinan taxonómicamente las características de cada puesto para obtener una base sistemática y valorativa de comparación de tareas. Aplican métodos matemáticos a los aspectos objetivos y subjetivos del encuadramiento (funciones, factores de valoración, titulaciones, capacitación, etc) y, una vez desglosados, se asignan indicadores cuantificables y de mayor precisión para obtener un sistema equilibrado de administración de salarios. La ciencia organizacional cuenta con una amplia variedad de métodos, como por ejemplo: “job ranking”, “job classification”, “point system”, “factor comparison method”, etc¹⁹. Por ello, tales sistemas integran definiciones más amplias y detalladas de las áreas funcionales evaluadas, y por regla general requieren una logística específica para implementarse materialmente (departamentos de recursos humanos, comisiones de valoración, analistas, supervisores, técnicos organizacionales, etc).

¹⁹ Vid OIT “Valoración de puestos de trabajo”, 1986, pp. 1 a 19.

2. LOS SISTEMAS DE DEPARTAMENTALIZACIÓN DEL TRABAJO.

2.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Según se adelantó preliminarmente, el encuadramiento recurre a sistemas de ordenación laboral que traduzcan las necesidades funcionales en puestos de trabajo y áreas de tipología gradual, pero para realizar dicha traducción hay que precisar primero la manera de administrar el factor trabajo en la entera completitud del mismo, o sea, considerando la estructura global de la empresa o sector productivo. La racionalización del trabajo requiere una segmentación y proyección general mediante macro-áreas para avanzar, con esas bases previas, en los procesos de ordenación funcional y especialización de los cometidos profesionales. A efectos de optimizar la productividad general y el rendimiento de los trabajadores, se recurre a enucleaciones funcionales por unidades homogéneas de actividad. Entre los esquemas de ordenación jerárquica del trabajo y de organización funcional del mismo, se entrelazan sistemas de departamentalización del trabajo que distribuyen las actividades empresariales en diferentes organigramas básicos funcionales. Los departamentos más comunes son los relativos al área financiera y contable, administrativa, producción, fabricación, técnica y comercial.

Si la ordenación departamental del trabajo constituye un eje matriz en términos organizativos, los cimientos de dichas bases organizacionales sirven de apoyatura para la ordenación jurídica de las categorías vertebradoras de la clasificación. Los códigos organizacionales y jurídicos comparten una misma fundamentación racionalizadora del factor trabajo pues ambas esferas propenden optimizar el rendimiento de todos los factores productivos, destacando empero entre ellos, en lo que aquí atañe, el factor trabajo. Ahora bien, ese objetivo optimizador se antoja imposible sin una adecuada coordinación factorial de las actividades productivas, lo que a su vez requiere, como pre-requisito operativo, una racionalización sistémica de los requerimientos funcionales. Según vimos, el encuadramiento persigue teleológicamente un régimen ordenado del factor trabajo, y este objetivo intencional decae “per se” cuando se adolece de unas bases estructurales, cuando las fundamentaciones valorativas de la clasificación resultan contradictorias o cuando se entremezclan los cometidos sin una lógica funcional común y definida. Pues bien, los extremos de estos procesos de estructuración funcional se vehiculan mediante la división del trabajo y la departamentalización del mismo.

La departamentalización del trabajo, en términos de recursos humanos, puede proyectarse siguiendo un esquema de distribución lineal, horizontal y jerárquica. Las empresas seleccionan los nódulos concretos donde concentrar estratégicamente las necesidades de personal, pero, en cualquier caso, las departamentalizaciones más generales segmentan macro-áreas funcionales coincidentes, en nuestro caso, con un elemento central de la clasificación: los grupos. Según vimos, dicho elemento clasificatorio ostenta un papel matricial y “departamentalizador” al unísono, por ello ejercen un rol integrador respecto de sus componentes estructurales. El efecto integrador del grupo y del régimen departamental atribuye “mutatis mutandis” unos rasgos

identificativos al conjunto de perfiles incorporados en los mismos, diferenciándolos del mismo modo, “ad intra” y “ad extra”, como fronteras teóricas de profesionalidad. En análogo orden de ideas, la laxitud estructural de los departamentos y grupos profesionales también permite implementar varias fisonomías, o sistemas clasificatorios, de dichas macro-áreas funcionales.

El encuadramiento a nivel de grupos abstrae formalmente composiciones estructurales de la fuerza de trabajo mediante una ordenación horizontal y jerárquica de categorías más o menos estereotipadas, generalmente con procesos adyacentes de rotulación sociolaboral. La ordenación estructural e interna de las áreas profesionales desde siempre ha trasladado un marco de presunciones valorativas del peso de los perfiles integrados en dichas estructuras. La valencia de dichas enucleaciones funcionales, sea ello en términos sociolaborales, de valoraciones de rol o de tratamiento salarial, son variables dependientes de los escenarios materiales y temporales y de los poderes contractuales detentados por cada perfil o grupo departamental. A modo ilustrativo, el tándem “*obreros*”/ “*empleados*” fue una ordenación clásica que marcó un esquema de grandes y profundas polaridades sociolaborales en los esquemas clasificatorios operados en España y fuera de nuestras fronteras. Con el tiempo, aquella díada experimentaría un proceso de transformación y segmentación interna, dando así lugar a la tetralogía: *técnicos, administrativos, obreros y subalternos*. Hoy día la ordenación departamental de los grupos sufre cambios abruptos, entre otras cosas, debido a las transformaciones sistémicas del trabajo en red, dando lugar a un proceso continuo de aparición de nuevas profesiones, desaparición de otras y yuxtaposiciones concomitantes del mapa de ocupaciones. Los esquemas de encuadramiento siguen a grandes líneas un esquema análogo, no en vano, domina una base seminal de 3 o 4 macro-áreas con sucesivas divisiones (hasta ocho, por regla general) alrededor de un esquema referente.

La clasificación viene a ser una radiografía del mundo socio-profesional preexistente al derecho mismo, y en este sentido positiviza mediante códigos formales el valor del conjunto de perfiles iuslaborales en cada escenario concreto. Los cambios sistémicos que desde el pasado siglo vienen produciéndose en el mundo del trabajo encuentran su correlativo reflejo en la ordenación estructural de dichas macro-áreas así como en las definiciones de los perfiles laborales recogidas en las normas colectivas. Ahora bien, también hemos tenido ocasión de subrayar la presencia de numerosos sesgos insertos en dichas fórmulas ampliadas de encuadramiento. Las transformaciones técnico-organizativas incoadas por el tecno-globalismo y la revolución digital producen un doble efecto de des-jerarquización lineal y des-parcelación horizontal del trabajo. Ambos fenómenos se enhebran, además, con tendencias dualizadoras que si, por un lado, revalorizan el rol de la profesionalidad (polivalencia), de otro, desvalorizan el trabajo descualificado, con procesos estructurales de exclusión, rotación y segmentación sociolaboral. Todo ello dibuja inercias de integración y subdivisión interna de grupos que, al albur de tales cambios, pasan a formar nuevas divisiones funcionales, incluso con procesos ulteriores de diferenciación cualitativa que terminan desembocando en la

creación de grupos propios. La derivada, empero, es que dichas transformaciones, que elevan la clasificación y departamentalización del trabajo a escalas más amplias, hacen menos visibles la estructuración del encuadramiento y la gestión material del mismo.

2.2. PERFILES BÁSICOS Y TIPOLOGÍAS.

Los aspectos formales y materiales de la clasificación adquieren carta de naturaleza en una *tipología de perfiles socio-jurídicos*. Estos perfiles están en la base del mundo de las profesiones y traducen la composición estructural de las ocupaciones y la fuerza de trabajo. Transducen rotulaciones de índole sociolaboral y dan lugar a un tejido de categorías estereotipadas, cuyos perfiles se incorporan al contenido de los convenios colectivos. El encuadramiento viene a ser una radiografía del mundo socioprofesional preexistente, y su análisis bosqueja el sustrato de las categorías más representativas. Sería imposible trazar un cuadro taxonómico de perfiles sociolaborales, de ahí que recabemos un esquema sintético, que compendiamos en *diez grupos*: jefatura y personal directivo, personal técnico, personal titulado, personal administrativo, informáticos, comerciales, obreros, subalternos, y personal aspirante o de nuevo ingreso.

1. Siguiendo un orden piramidal o jerárquico, la cúspide está representada en las *jefaturas y el personal directivo* dada la ubicación de estos grupos en los estratos superiores de las organizaciones. Hablamos de perfiles «vicarios», colaboradores directos del empleador, que suplen e integran la actuación del mismo dentro de las responsabilidades técnicas, organizativas, administrativas y ejecutivas. Realizan actividades complejas y relacionales, con altos niveles de exigencia, autonomía y responsabilidad. Detentan una posición cenital en el conjunto de categorías, lo cual viene a refrendarse en el rol socio-profesional ostentado y el tratamiento jurídico y económico del cual son objeto. La composición interna resulta heterogénea, es más, suelen estructurarse con otros perfiles, destacando en ese aspecto un triple orden de categorías. Primero el personal de alta dirección, cuya relación especial (ex RD. 1382/1985) suele excluirse del ámbito aplicativo del convenio colectivo. En segundo lugar, están los mandos superiores y la jefatura propiamente dicha, los cuales ocupan la cúspide de la pirámide organizativa a la luz de sus células divisionales (dirección de división, gerente, etc). Asimismo, y como tercer perfil tipológico, pueden incluirse determinados cuadros o profesionales técnicos de primer nivel que, a diferencia de los dos primeros, detentan una responsabilidad más limitada, en tanto se circunscribe por ejemplo a una sucursal, oficina, sección, área o departamento.

2. El personal *técnico* enuclea una categorización amplia y variada de trabajadores que desempeñan labores de dirección, ejecución o asesoramiento especializado en puestos clave de la organización. Suelen formar un núcleo estratégico y cualificado, con una base cognoscitiva de tipo científico, adquirida generalmente en centros académicos y de formación superior. Ese rol les confiere niveles significativos de autonomía, iniciativa y capacidad de decisión, y muchas veces se encargan de integrar, coordinar, y supervisar otros roles. Estructuralmente, el personal técnico abarca un vasto y casuístico

cuadro de perfiles pues, por ejemplo, pueden integrar al personal titulado, algunos mandos intermedios, o el personal técnico propiamente dicho, esto es, sujetos con una profesionalidad específica estrechamente relacionada con la actividad en cuestión (v. gr., auxiliares de laboratorio, especialistas, etc.).

3. El personal *titulado* integra perfiles con una completa cualificación que realizan cometidos técnicos y especializados cuyo desempeño exige un alto grado de preparación y excelencia académica. El rasgo diferencial orbita la posesión de conocimientos, debidamente acreditados oficialmente, adquiridos en centros universitarios y de enseñanza de nivel terciario superior. El encuadramiento de estos perfiles se hace depender funcionalmente del título, por tanto, es dicho credencial el instrumento que define las competencias ejercibles por dichos trabajadores. Estas requieren de su correspondiente refrendo oficial, siendo la reglamentación de tales títulos lo que define sus marcos de acción y el régimen de responsabilidades. La estructura interna del grupo abarca, por ello mismo, un variado espectro de categorías. En unos casos, la departamentalización viene dada mediante especialidades o sub-especificaciones del credencial (v.gr. ingenieros, juristas, arquitectos, etc) y otras veces resultan encuadrados desde la rúbrica del credencial (“graduados”, “másteres”, “maestrías”, “titulados superiores”, otrora “licenciados”, “diplomados”, etc). Vista la cualificación especializada de dichos perfiles, ocupan posiciones altas y estratégicas de las organizaciones, y cuentan con importantes márgenes de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Así las cosas, también es frecuente su contratación al margen de la titulación poseída con procesos concomitantes de sobrecualificación y subempleo.

4. Tradicionalmente el personal *administrativo* está integrado por trabajadores que desempeñan tareas burocráticas típicas de oficina, como por ejemplo: cálculo, datos contables y estadísticos, ordenación de expedientes, facturación, preparación de documentos, etc... No obstante, la departamentalización de este grupo suele vincularse al uso de terminales de ordenador y dispositivos informáticos. La casuística vuelve a ser un rasgo estructural de dichas categorizaciones, máxime en el sector público (RPTs), sin embargo, la ordenación convencional del mismo suele transducir tres o cuatro niveles jerárquicos: jefes, oficiales, auxiliares y/o ayudantes. Tomando como referencia esta jerarquía-tipo, se ordenan internamente el cuadro de perfiles y especialidades (v.gr. secretariado, taquimecanografía, etc), muchas veces con estructuraciones ulteriores por grados profesionales (oficial de primera, de segunda, etc).

5. El personal de *informática* abarca perfiles de elevada especialización y cualificación vinculada al tratamiento y administración de sistemas: aplicaciones, programaciones, monitorizaciones, instalación y mantenimiento de PC's y periféricos, asesoramiento del uso de ordenadores personales, gestión del software y hardware, y demás tareas vinculadas al lenguaje informacionalizado y sus dispositivos operativos (TICs). Obviamente, el tecnoglobalismo, la digitalización y la informacionalización asignan a estos trabajadores una posición neurálgica en los sistemas de encuadramiento. Amén de su conocimiento especializado y de las competencias heurísticas aplicables,

ejecutan cometidos técnico-transversales, provenientes del lenguaje informático, cuyas repercusiones se irradian al conjunto de la organización. Esta posición medular, tecnodependiente de rol, los erige en una élite profesional de gran poder contractual. Desde el terreno clasificatorio el problema deriva de esa misma transversalidad sistémico-operativa. Como vimos, el personal de informática puede trenzarse con el trabajo burocrático u ofimático, y otras veces las empresas no disponen de un grupo “ad hoc” de informáticos. De instituirse un departamento propio, la fisonomía interna suele depender de la dimensión de la plantilla, del nivel de tecnificación y las posiciones matriciales de dichos perfiles en el conjunto organizativo. Así las cosas, cabe representar una ordenación básica en tres niveles. La cúspide estaría ocupada por la dirección general de sistemas informáticos, irradiando un subsistema de gerencias, áreas y jefaturas (desarrollo de redes, áreas de explotación, etc). Un segundo nivel vendría dado por el distingo entre analistas y programadores. Y ultimando la base, las categorías de operadores²⁰.

6. La informacionalización recaba asimismo un perfil al alza imbricado en el *teletrabajo* y el *trabajo deslocalizado*. La digitalización lleva catapultando fórmulas variopintas de laboralidad a distancia cuya acotación, sin embargo, resulta compleja en sus tipologías y en términos funcionales. La LTAD confiere dicha condición a los teletrabajadores que realizan sus cometidos “con carácter regular” (art. 2.a LTAD) presumiéndose dicha cualificación cuando “se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (art. 1 LTAD). Ahora bien, la aplicación de dichos códigos genera crasas problematizaciones, es más, el teletrabajo integra figuras parciales dentro del mismo, debiéndose identificar el diseño de dicha fórmula de laboralidad en términos organizativos. El trabajo en remoto viene a depender de cada estructura empresarial y corporativa, difiriendo su fisonomía según sea concebido como una estrategia de gestión intra-organizativa (células de trabajo a distancia) o extra-organizativa (teletrabajadores autónomos). Despejado ello, los convenios colectivos prevén sub-modalidades con segmentos de “teletrabajo parcial” por rangos de conexión y estructuras en red²¹.

7. Otro grupo relevante está constituido por el *personal comercial, vendedores o profesionales de ventas*. Lo forman trabajadores y/o equipos de personas dedicadas a la venta u ofrecimiento de bienes y servicios a un mercado de clientes. En una economía

²⁰ En dicha estructuración, destaca el perfil del administrador de sistemas. Amén de dicho análisis sistémico, guían el trabajo de los programadores. También pueden ser responsables del diseño del software, selección del hardware, diseño de redes y de la supervisión de la programación.

²¹ V.gr. “Se definen cinco modalidades de teletrabajo: 1) Un día a la semana. 2) Dos días a la semana. 3) Tres días a la semana. 4) 20 % de la jornada diaria. 5) Dos tardes a la semana y la jornada del viernes El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar el teletrabajo. La Dirección de la empresa articulará un procedimiento formal de solicitud, tramitación, aprobación y formalización de Teletrabajo. Si se efectuara un cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna” (art. 17 Acuerdo de Teletrabajo del VII CC REPSOL SA, BOE nº 172, 17-7-2018).

globalizada y altamente competitiva, es vital la apertura de las áreas mercadológicas y su sucesiva ampliación, y, en ese aspecto, el personal comercial realiza dichas tareas de información, promoción y distribución por zonas geográficas; todo ello según planes estratégicos y organizativos de la empresa matriz y sus nódulos estructurales. Cuando se instituye un departamento o personal con estas características, los convenios colectivos subrayan aspectos cualificacionales, salariales y operativos. Respecto del radio de acción funcional, se subraya, por ejemplo, el conocimiento de los productos y de la política empresarial, la gestión de una zona o parte del territorio o una cartera de clientes, las habilidades comunicacionales e interpersonales, los niveles de responsabilidad, fórmulas de control, coordinación, trabajo en equipo etc. A estas concreciones funcionales se anexan sistemas de remuneración por objetivos y desde el cumplimiento de las estrategias mercadológicas (pluses de productividad, cantidad y calidad en el trabajo, salario directo, a comisión o mixto, etc). Por último, y según sean las variables antedichas, pueden preverse divisiones ulteriores dentro del grupo o departamento (vendedores/as sin/con especialización, comerciales de productos, viajantes, etc).

8. Bajo la denominación de personal *obrero, operario o profesionales de oficio* se integra un cuadro de trabajadores que realizan actividades de naturaleza manual, ejecutivas o mecánicas. Acometen trabajos de producción directa cuyo desempeño no requiere la posesión de una cualificación técnica específica pues despliegan habilidades adquiribles con la realización práctica de la especialidad y un aprendizaje básico y metódico. La composición estructural integra perfiles muy casuísticos con marcadas segmentaciones. Así, y en primer lugar, encuadra un amplio espectro de trabajadores *especialistas* que desempeñan cometidos típicos de la industria o de la actividad productiva en cuestión²². Un segundo subgrupo abarca el personal de *oficios varios, oficios auxiliares o profesionales de oficio*, o sea, trabajadores que, si bien no realizan cometidos propios de la actividad en cuestión, asumen roles y tareas de los oficios clásicos (v.gr. carpinteros, electricistas, albañiles, etc.). La tercera área integra al personal *no cualificado*, esto es, perfiles que realizan cometidos que, sin constituir propiamente un oficio, exige cierta práctica y habilidad en su ejecución. Finalmente cierra esta departamentalización el *peonaje*, los cuales realizan cometidos elementales donde predomina el esfuerzo físico y la ejecución material.

9. Cerrando el organigrama clasificatorio se encuentra el personal *subalterno*. Subsume una categorización heterogénea, y su composición le lleva a los estadios más elementales del encuadramiento en términos de rol y retributivamente. Los convenios colectivos definen dicho grupo con gran indefinición y vaguedad, y los caracterizan como trabajadores que realizan funciones sencillas, auxiliares, poco cualificadas, cuyo desempeño sólo requiere un grado elemental formativo. Suelen tener fuertes lazos de subordinación con el resto de las categorías o los perfiles próximos funcionalmente, y

²² Vgr. especialidades del sector agropecuario tales como: apicultores, esquiladores, cultivador, recolector, etc; o las categorías de envolvedor, enfardador, embalador, empaquetador en el sector de pasta, papel y cartón.

como decíamos ocupan los estadios inferiores de la clasificación y del régimen retributivo. En cuanto a su composición interna, el personal subalterno abarca un amplio radio funcionalista pues abordan actividades como: limpieza, vigilancia (v. gr., guardas, serenos, vigilantes), asistencia y encargos (v. gr., bedeles, conserjes, ordenanzas, celador, recadistas, botones), incluso trabajos de gestión y de mera ejecución elemental (v. gr., cobradores, almaceneros, despenseros, gobernantes, etc.).

10. Por último, en los niveles basales del encuadramiento se inserta el *personal aspirante y de nuevo ingreso*. Subsumen los trabajadores que se inician en la actividad productiva a través de un ciclo formativo o cumplimentando una fase de adaptación primigenia en la organización. No obstante, adolecen de una departamentalización desdibujada funcionalmente y con problemas de identificación institucional y material. Por regla general, las figuras típicas transducen un estatuto de aprendizaje, becarización o contratos formativos ex art. 11 ET. Con estas singularidades clasificatorias, las definiciones convencionales subrayan dichos estatutos de iniciación laboral, a lo que se añade la obligación de las empresas de proporcionarles los conocimientos y habilidades necesarios para consolidar, de ser el caso, el puesto ocupado.

3. EL ENCUADRAMIENTO MEDIANTE SISTEMAS FACTORIALES DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS

Junto al modelo departamental anterior, el encuadramiento también puede implementarse mediante otros sistemas cuyos elementos tamizan los códigos de ordenación formal y material de la clasificación. El modelo global, digamos “clásico”, viene a ser el arquetipo más conocido y difundido en nuestro sistema de relaciones laborales, y como hemos visto responde a una ordenación lineal y jerárquica del trabajo por áreas y unidades funcionales definidas departamentalmente, cuyos contenidos se formalizan mediante descripciones globales de dichas áreas. Sin embargo, este esquema coexiste con otros arquetipos -digamos de “vanguardia”- que reagrupan las actividades mediante criterios de *ordenación factorial del trabajo por macroáreas, que además entrecruzan segmentaciones internas de tales unidades siguiendo patrones de horizontalidad funcional y cualificacional*.

Estas fórmulas ordenadoras del encuadramiento fueron avanzadas en convenios nacionales y de sector relativos a la industria química, metal o industria de perfumería, pero el rasgo más relevante estriba en la difusión realizadora de tales esquemas clasificatorios. El punto de inflexión tuvo lugar con el giro copernicano operado en esta materia mediante la Ley 3/2012, y la pretendida posición omnisciente del grupo como elemento seminal de la clasificación. Aquella modificación entrañó un cambio de filosofía sin haberse deparado teóricamente, ni a nivel empírico, la trascendencia de aquel giro de ciento ochenta grados más allá de su teórica instrumental, sin sopesarse debidamente la significación real del mismo, y, menos aún, en las consecuencias

materiales ni en sus efectos a medio y largo plazo. Lo es así debido a una laxitud fenomenológica facilitada por estos sistemas y a las situaciones de inseguridad jurídica producidas cuando propenden implementarse. Los actores sociales se enfrentan a un borroso abanico de indefiniciones institucionales que dificulta la labor de llenar de contenido sustantivo a las nuevas fórmulas de encuadramiento. Y en muchos casos, se abandona su concreción o seguimiento, como por ejemplo podemos inferir ante el excesivo nivel de abstracción que adolecen los convenios cuando regulan estas reglas clasificatorias.

La generalización de tales esquemas instituye un abanico de categorías que, entre otros aspectos, quiebra la relación grupo/categoría/ función, obliterando el elemento central de dicha tríada para trabar estructuralmente los extremos de dicho esquema funcionalista. Al eliminarse, cuanto menos formalmente, el gozne de la categoría profesional, dilatamos de inmediato el espacio comprendido entre sendos parámetros. En otras palabras, se abre “in extenso”, y “policéntricamente”, esto es, las posibilidades de intervención del poder directivo y sus facultades de gestión interna del trabajo. Estamos, por tanto, ante un modelo de intervención instrumental que brinda al empleador mayores márgenes operativos en la gestión general de los recursos productivos, no sólo desde el estricto terreno regulatorio del factor trabajo, sino sobre todo desde las fases funcionales aplicativas. Como sabemos, la productividad y competitividad transitan por una continua diversificación y especialización de las actividades, y tales fines suelen acompañarse de procesos concomitantes de flexibilización e integración funcional. Es claro, en este sentido, que la ordenación grupal amplifica el juego de tales inercias integradoras y flexibilizadoras pues, entre otras cosas, facilita de consuno los procesos de integración horizontal y vertical del trabajo y de tecnificación del mismo mediante sistemas digitales e “informatizados”. Paralelamente, es un esquema que sintoniza con la progresiva valorización de la profesionalidad en una línea de enriquecimiento de las competencias y de las cualificaciones.

Con todo, la amplificación departamentalizadora operada mediante estos sistemas de clasificación puede en efecto optimizar la gestión interna del trabajo si se recaban unos códigos claros operativos y si la estructura regulatoria del modelo proyecta adecuadamente el régimen de la movilidad funcional. La ordenación factorial del trabajo mediante macroáreas puede en efecto canalizar la creación de perfiles integrados y enriquecidos de índole polivalente, pero, como venimos sosteniendo, es una ordenación proclive a excesos con la sola colación formal de una “calificación grupal”. Si las bases materiales de las macro-áreas funcionales adolecen de opacidad y de una coherencia estructuradora elemental y básica, los grupos se erigen, más bien, en apoyaturas formales que legitiman la asignación de tareas de manera aditiva y acumulativa, incluso sin relación funcional alguna con el perfil laboral contratado. “Mutatis mutandis”, tales incoherencias materiales allanan el terreno para la realización de actos discriminatorios encubiertos bajo la cobertura formal del encuadramiento y de los elementos grupales de la clasificación.

3.2. ANCLAJES ESTRUCTURALES Y CÓDIGOS CLASIFICATORIOS.

1. El contenido material del encuadramiento mediante divisiones orgánicas funcionales traslada un esquema de ordenación del trabajo por criterios de horizontalidad competencial y de equivalencia técnica respecto de las exigencias formativas y cualificacionales. Las áreas resultantes pueden integrar funciones de distinta naturaleza, pero el encuadramiento formal de las tareas en tales áreas les confiere un valor similar a efectos retributivos, así como una proyección de equivalencia técnica desde un plano funcionalista. El elenco de tareas, cometidos y responsabilidades integradas en dichos sistemas parten de una ponderación previa valorativa de tales aportaciones en los referidos esquemas organizativos. Para ello se recaba la apoyatura analítica y operativa (puntajes) de los sistemas de valoración de puestos. Las áreas desglosan, más o menos pormenorizadamente, las actividades empresariales, las demarcaciones departamentales, la tipología de funciones y tareas, los niveles de responsabilidad, los requerimientos formativos, los instrumentos de credencialización y, sobre todo, y muy especialmente, el abanico de factores valorativos. Todo ese material analítico, junto con las taxonomías operativas y valorativas del mismo, sirve de base a las empresas para que estas concreten la valencia particular de cada elemento clasificatorio mediante un diseño previo y estructural del encuadramiento sobremanera abstracto e indiciario.

La paulatina implementación de estos sistemas corrobora, sin embargo, la hipótesis que venimos sosteniendo en estas páginas. El encuadramiento basado en divisiones orgánicas funcionales es, en puridad, un dispositivo pensado para la administración de salarios, por tanto, cuando se implementan tales arquetipos transducen aproximaciones empíricas a técnicas de diseño industrial muy sofisticadas que descomponen analíticamente el elenco de variables incidentes en cada escenario sectorial o empresarial. Pero dejando a un lado la laxitud de dichas fórmulas, el gran problema estriba en extrapolar técnicas que adolecen de trayectoria institucional en el sistema español de relaciones laborales y en nuestro tejido empresarial mismo. La evaluación de puestos requiere especialistas y procedimientos, bien perfilados y operacionalizados, de análisis y valoración de puestos para determinar con precisión el valor relativo de las funciones y responsabilidades. Es decir, la implementación de tales dispositivos requiere un amplio abanico de acciones complementarias en multitud de terrenos. Sin esas apoyaturas estructurales, sea ello en el terreno técnico (v.gr. ergónomos, organización científica del trabajo, prevencionistas incluso), material (datos objetivables, definidos y sistemáticos, principios claros y técnicas imparciales) y de democracia industrial (derechos de información, negociación con los sindicatos), lo que en realidad se implementan son desnaturalizaciones espurias de tales sistemas. “Mutatis mutandis”, la reglamentación convencional de tales fórmulas acaba siendo “letra muerta” y abdicaciones soterradas en los poderes de dirección empresarial.

2. En los sistemas factoriales de encuadramiento laboral, las *bases de la clasificación* se sustentan en cuatro fustes. En primer lugar, los convenios realizan una delimitación de los diferentes grupos definiendo el cuadro general de las divisiones

orgánicas funcionales. Esta primera tarea coincide con la fundamentación departamentalizadora que caracteriza a este elemento clasificatorio, habida cuenta que el régimen convencional diseña una estructuración-tipo por macro-áreas, ponderando su peso específico por sectores de actividad (v.gr. producción, mantenimiento, servicios, investigación, administración, informática o área comercial). Un segundo canon compartido estriba en las bases fundamentadoras del encuadramiento, ora objetivas (funciones) y subjetivas (formación y cualificación). La diferencia, sin embargo, estriba en la estructuración general de los grupos pues se introduce una ordenación numérica (de 0 a 8 áreas, por ejemplo) cuyas áreas integran mediante graduaciones ascendentes, y regímenes paralelos de segmentaciones horizontales, las exigencias de cualificación y los niveles de responsabilidad.

El prurito unificador y totalizador que impregna la ordenación material y estructural de las áreas apareja, por esa misma lógica, un amplio tratamiento sustantivo del régimen funcional. En este sentido, los convenios colacionan *tres aspectos nocionales* cuyos cánones regulatorios se enhebran unos con otros.

- En primer lugar, las normas colectivas principian dicho régimen con una *definición genérica* y de índole general. En ella se plasma unos caracteres muy sucintos del área y del perfil ideográfico de los grupos²³. En segundo término, y siguiendo lo

²³ P.ej. “Grupo 0: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar. Grupo 1: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. Grupo 2: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc. Grupo 3: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio. Grupo 4: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Grupo 5: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Grupo 6: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Grupo 7: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. Grupo 8: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y

anterior, se efectúa una descripción estereotipada del conjunto de funciones y tareas. En este aspecto, los convenios colacionan un doble orden de dispositivos aclarativos. Primero se instituyen cánones que operan a modo de criterios hermenéuticos del encuadramiento, como es el caso del “principio de enunciatividad” y efectividad de funciones, y acto seguido se anexan proclamas que consideran tales descripciones como códigos de índole ejemplificativo²⁴. De ese modo se refuerza declarativamente el carácter no cerrado, abierto y referencial de las definiciones funcionales.

- El tercer y último código clasificatorio estriba en el tratamiento dado a los *factores de valoración*. Sus métodos propenden proporcionar una visión sistémico-contextual de los referidos puestos descomponiéndolos en elementos y subelementos caracterizadores. La operacionalización ulterior de dichas técnicas proporciona, en principio, unas bases objetivas de comparación factorial que, a su vez, sirven de soporte para diseñar la política de retribuciones y la estructuración económica de las partidas salariales. Viene bien recordar que cada técnica evaluadora cuenta con unos criterios metodológicos propios y diferenciados, ahora bien, los convenios colectivos hacen abstracción de un listado-tipo de factores valorativos. Generalmente, su cuadro abarca el factor mando, conocimientos, complejidad, responsabilidad, iniciativa y autonomía. Todos ellos vuelven a descomponerse estructuralmente en sub-factores, abriendo de ese modo a los agentes sociales y a las unidades empresariales negociadoras la concreción de tales códigos y su valoración resultante en términos funcionales y retributivos.

Con todo, la extensión paulatina de estos modelos de clasificación no presupone una comprensión real de los anclajes fundadores de dichos agrupamientos funcionales. Como avizoramos, el cambio operado en esta materia tras la redacción dada a los arts. 22 y 39 ET obligó a los agentes sociales a adoptar una práctica en puridad emuladora o, más bien, referencial respecto de los convenios nacionales antedichos. Ante las indefiniciones institucionales producidas por dicha reforma y las situaciones de inseguridad jurídica producidas con la entrada en vigor de la ley 3/2012, los actores sociales optaron por incorporar tal cual los esquemas clasificatorios de los convenios de vanguardia. Se hizo, además, de forma apresurada para dar cumplimiento a los plazos conminatorios de la Disposición Transitoria 2º del mentado RDL, sin explorar ni atisbar las derivas de dichos cambios estructurales: nada menos que una dislocación de las bases sustentadoras del mundo profesional y laboral. Muchos convenios emulan, más bien, un “efecto ósmosis” (si no de “corta y pega”) en la configuración de los contenidos

responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0”.

²⁴ La formulación del canon sigue, a grandes líneas, esta dicción convencional “Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio”.

funcionales y la vertebración de los elementos clasificatorios. Pese a la dominancia del grupo, siguen existiendo denominaciones paralelas a las otrora categorías, por ejemplo, a través de su equiparación con constructos homónimos, como “especialidades” o “puestos de trabajo”; inclusive con mantenimientos expresos de dicho elemento clasificatorio, a fuer de las proclamas convencionales en pro del grupo como criterio medular y de la composición interna del mismo mediante factores valorativos.

Llegados a este punto conviene relacionar el rol de los factores de valoración con los cambios transformacionales al alza, y, en particular, con la fenomenología del teletrabajo. No es baladí que la flexibilidad operativa del trabajo en remoto atenúe los rasgos típicos de la dependencia, y, a cambio, valore un trinomio de factores que elevan el contenido funcional de la prestación a escalas más amplias, como es el caso de la “autonomía”, la “iniciativa”, o el “control” de la actividad laboral. Como sabemos, los tele-trabajadores construyen ideográficamente una aspiración de rol: “llegar a ser tu propio jefe”. Desarrollan cometidos profesionales informatizados en sus domicilios o lugares elegidos para laborar, de tal manera que los factores “autonomía” vs. “iniciativa” se enhebran con los factores “control” vs. “responsabilidad”, a fuer de prevalecer empero los primeros sobre los segundos. Esas combinaciones factoriales dilatan los márgenes utilizables al diseñarse aplicativamente el desenvolvimiento de las obligaciones contractuales²⁵. El trabajador digital organiza en remoto los tempos de trabajo, y pone en práctica un orden de preferencias en los cometidos atendibles al efecto, bien sea siguiendo un régimen de instrucciones empresariales o aplicando criterios propios y autónomos de prelación. Por si fuera poco, el contexto descrito adquiere un cariz impositivo, sin apreciarse apenas sus sesgos. La fenomenología tecno-informacional no visibiliza sus magnitudes reales disruptivas, entre otras cosas, porque permite proyectar, amplificar y verbalizar las bondades de la sociedad red “en el nuevo ágora paralelo de una ciudadanía digital universal”²⁶.

IV. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

1. NOCIÓN, SIGNIFICADO Y FUNDAMENTACIONES.

1. La movilidad funcional entraña la manifestación dinámica del encuadramiento y, como avanzamos inicialmente, los márgenes de dicha facultad directiva trazan un cuadro de correspondencias directas con la división formal del trabajo y la clasificación laboral. Técnicamente, la movilidad implica la *realización de cometidos distintos a los desempeñados habitualmente por la persona trabajadora*. Teniendo ésta reconocida una calificación, y desempeñando tareas inherentes a la misma, pasa a realizar funciones

²⁵ Hemos desarrollado estos aspectos en ALEMAN PÁEZ F “Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias”, Revista Derecho social y empresa, n.º 18, 2023.

²⁶ ANGULO BALÓN C, “Artificia inteligencia-artificial”, Claves de Razón Práctica, n.º 280, 2022, p. 49; para profundizar críticamente en la artificiosidad del acrónimo “IA” y sus reificaciones instrumentales, me remito al n.º 108, de la Revista Jueces para la Democracia (2024, en prensa), y, más en concreto, a nuestro estudio introductorio: “IA: ¿Inteligencia artificial o artificio inteligente? Piezas para el debate”

diferentes del perfil laboral reconocido. Según los casos, ello puede suponer una modificación, una alteración o una mera modalización de los cometidos desempeñados, lo cual particulariza las reglas aplicables a dichos cambios funcionales a fin de clarificar la naturaleza de las tareas asignadas (“a quo”/ “ad quem”) y el alcance último del contenido prestacional.

2. El significado atribuible a estas alteraciones pone de relieve la *desigual valoración* que sobre esta materia manifiestan el banco social y económico. Por un lado, está el interés empresarial de gestionar y disponer los recursos humanos con márgenes flexibles en su ordenación interna. Las empresas rentabilizan la gestión del trabajo dando respuestas a las exigencias funcionales del mismo, lo cual requiere catalizar dichos cambios adecuando el contenido del puesto o la estructura profesional a las necesidades técnico-funcionales de la actividad productiva. Pero frente a esta conveniencia organizacional, suele contraponerse el interés laboral a la estabilidad, o, al menos, tener un conocimiento lo más determinado posible de los cometidos profesionales contratados. Las partes contratantes deben conocer lo que se ofrece y acepta, o lo que es igual, han estar en disposición de formarse una imagen proyectiva del objeto prestacional contratado (objeto cierto ex art. 1261 CC) y las singulares obligaciones funcionales del mismo (ex art. 1271 a 1273 CC). Más en particular, la persona trabajadora debe tener un conocimiento de las tareas realizables y cuáles no, operando en este caso la clasificación como instrumento de reconducción funcionalista y elemento último determinativo del vínculo. Esta percepción disímil del objeto prestacional es, en definitiva, lo que lleva a intervenir en esta materia equilibrando regulatoriamente los intereses imbricados en dichas vicisitudes.

3. La movilidad funcional encuentra una doble clave fundamentadora, la cual anuda las vertientes imbricadas en el encuadramiento: las dimensiones *organizativas* y *jurídicas*. La movilidad se irradia desde el sustrato material y formal de la clasificación, por consiguiente, las claves de su categorización deben embridar explicativamente ambas facetas.

a) Ciertamente, la movilidad funcional penetra en las dimensiones organizacionales y estructuradoras del trabajo, cuyas bases se catalizan a través de la ordenación de puestos. Las empresas optimizan dicha gestión para mejorar su productividad general y la eficiencia sistémica del conjunto de factores productivos. En la medida que el factor trabajo es parte integrante de ello, y se propende optimizar la gestión del mismo, la movilidad cataliza esos flujos adaptativos a fin de dar una pronta respuesta a dichas exigencias funcionalistas. Desde este primer enfoque, la movilidad podría concebirse maximalistamente, en el sentido de propender una supeditación absoluta de los recursos humanos a las exigencias técnico-funcionales y económicas. Los puestos serían variables adecuables “tout court” a fin de efectuar ajustes cuantitativos en la ordenación del trabajo, ora por exceso (acumulación de tareas) o por defecto (ausencias intempestivas, turnos de vacaciones, enfermedades), o para materializar ajustes

cualitativos (nuevas funciones o modificación de las preexistentes) y optimizar las ocupaciones profesionales.

b) Obviamente, desde el terreno jurídico la movilidad recaba una fundamentación diferenciada. Para empezar, forma parte del contenido esencial de la libertad de empresa ex art. 38 CE y se integra en el conjunto de facultades del poder directivo ex art. 20 ET. Ahora bien, el ejercicio de dicha potestad debe ponderar los derechos laborales garantizados por el ordenamiento, en consecuencia, la movilidad no puede considerarse como una variable absolutamente subordinada a las exigencias empresariales. Muy al contrario, hablamos de una facultad *no omnímoda*, de ejercicio condicional y respetando los derechos profesionales de las personas trabajadoras. No en vano, la construcción de nuestro instituto jurídico se resuelve por vía negativa, es decir, mediante *límites* que encauzan la realización material de los cambios funcionales.

La movilidad funcional hunde pues sus raíces en el *encuadramiento profesional*. Según avanzamos, la ordenación técnica (clasificación) y la ordenación práctica del trabajo (movilidad) son sendas manifestaciones del poder directivo. Ambos ejes despliegan sinergias mutuas pues mientras la primera representa el aspecto “estático” del encuadramiento (ordenación formal y “escalafonal” del trabajo, división en grupos, funciones, categorías y niveles retributivos), la segunda incide en la vertiente “dinámica” del mismo en aras de una mejor ordenación de puestos y una optimización cualitativa del factor trabajo. Con esto volvemos a inferir -y subrayar- que los problemas derivados del encuadramiento dependen de la manera como se cohonesten sendas vertientes instituciones, las cuales operan en planos secantes y en bidireccionalidad. Una ordenación formal deficiente de la clasificación es un presupuesto *ex ante* que de seguro fuerza *ex post* los dispositivos relacionados con la movilidad funcional, del mismo modo que un uso anacrónico o autoritario de las potestades modificativas también revierte negativamente en el desenvolvimiento del contenido prestacional y, por ende, en el rendimiento individual del trabajador y en la ordenación colectiva del trabajo.

2. FUENTES Y RÉGIMEN REGULATORIO.

1. El régimen de la movilidad funcional dispone de varios niveles reguladores inter-sectados. Su eje de abscisas se encuentra en el art. 39 ET, desde cuyo contenido orbitan dos perímetros jurídicos. El primero anuda los preceptos con los que comparte una sistemática propia (arts. 40 y 41 ET) y el segundo embrida las facultades generales del empleador en esta materia [arts. 5. a) y c), 20, y 22 ET] con los cauces resolutorios abiertos en ese aspecto al trabajador (ex art. 50 ET). Las relaciones entre la movilidad y la clasificación son obvias pues representan sendas facetas complementarias del encuadramiento, una en su vertiente dinámica (ordenación práctica del trabajo) y otra en su dimensión estática o formalizada (ordenación técnico-formal del mismo). El fundamento material de la movilidad orbita la ordenación técnica del trabajo y su traducción en un organigrama clasificatorio (grupos, categorías, funciones, puestos). Expuesto de otro modo, el alcance de los cambios funcionales hunde sus raíces en las

bases sustentadoras de cada sistema clasificatorio, de suerte que una ordenación racional del trabajo mitiga las situaciones problemáticas, mientras que, de contrario, estructuras defectuosas del factor trabajo son un campo abonado de controversias y dudas aplicativas,

Precisamente, los litigios clasificatorios encuentran un cauce procedimental específico, previsto en el art. 137 LJS, cuyas reglas recaban la incorporación de informes (de la IT y RLT) a fin de clarificar las situaciones de permeabilización funcionalista y su encaje en los sistemas de encuadramiento. La movilidad funcional se regula con relativa amplitud temática en los convenios colectivos, cuyos contenidos dedican una atención singular ora desde un plano formal o estructural (sistema clasificatorio) y en la vertiente dinámica o gestional del factor trabajo (movilidad funcional). Aparte de ello, tales normas completan el régimen de las alteraciones funcionales no previstas “ex professo” en el ET, cuyos términos veremos al final del epígrafe. Por último, la tercera fuente de la movilidad reside en la autonomía contractual a través de las estipulaciones de las propias partes contratantes, ya se lleven a cabo en el momento constitutivo del negocio (calificación) o en sus estadios de desenvolvimiento aplicativo (pactos novatorios, pactos de movilidad funcional, polivalencia).

2. El ET focaliza su régimen jurídico en la categoría medular de la movilidad: los cambios incoados por el empleador y amparados en razones técnicas u organizativas. Conviene reiterar esta premisa pues subsisten otras categorizaciones a las que resultan aplicables el régimen particular estatuido convencionalmente (v.gr. movilidad funcional por razones sociales, por razones disciplinarias, etc). La lógica jurídica presume que el empresario realiza actos de integración contractual a través de las órdenes trasladadas a la fuerza de trabajo, la cual está obligada a cumplir tales mandatos en virtud de los deberes de obediencia, diligencia y buena fe que rigen el cumplimiento de los negocios jurídicos y el contrato laboral mismo ex art. 5.a) ET. Ahora bien, el dilema estriba en el espacio del débito obligatorio por donde discurre dicho poder especificativo o modificativo. La asignación de tareas puede en efecto tener un horizonte funcionalista claro, pero también son susceptibles de operar en «zonas funcionales difusas», actividades laborales co-extensas, grupos ampliados o imbricarse con otros perfiles profesionales, cuyos términos complejizan tales procesos de integración funcional.

Las premisas avanzadas llevan a diferenciar entre alteraciones comprendidas dentro del ejercicio “regular” del poder directivo (modalización del contrato) frente al uso extraordinario del mismo (“ius variandi”). En el primer caso, el empresario materializa su poder de conformación y actualización del débito laboral ex art. 20 ET, es decir, modaliza la fisonomía funcional de la prestación y ordena los singulares cometidos realizables en cada momento en base a la ocupación pactada. En el segundo, por el contrario, el empleador se excede de los límites de previsibilidad convenidos, lo cual sujeta tales alteraciones a un régimen de excepcionalidad y reglas normativizadas. En uestro caso, esas reglas se encuentran en el art. 39 ET y se hacen depender de los dos sentidos básicos de la movilidad: cambios horizontales y verticales, diferenciándose a su vez, dentro de los segundos, según operen en un sentido ascendente (movilidad “in

melius”) o descendente (movilidad “in peius”). Con todo, y como avanzamos antes, este esquema no cierra el cuadro de alteraciones funcionales. Hay modificaciones que operan al margen de las previsiones Estatutarias, y sus códigos dependen de la causa o fuente motivadora de tales alteraciones. Es el caso de la movilidad por mutuo acuerdo o de la movilidad por causas objetivas, cuyas figuras analizaremos al final del epígrafe.

3. LA ASIGNACIÓN DE COMETIDOS CORRESPONDIENTES A LA CALIFICACIÓN PACTADA. ACTUALIZACIÓN DEL DÉBITO, EQUIVALENCIA Y POLIVALENCIA.

1. Según vimos, el encuadramiento en un grupo, nivel, categoría y puesto, circunscribe las funciones realizables por cada trabajador según se combinen tales elementos clasificatorios. Una vez concretados estos contractualmente, operan como criterios determinativos de la prestación ex art. 1.272 CC, erigiéndose asimismo en límites a las facultades organizativas empresariales. Lo es así por activa, pues en su virtud el trabajador desempeña cuantos cometidos estén comprendidos dentro de la calificación pactada. Y también lo es por vía negativa, pues la cohonestación de tales elementos excluye la asignación de tareas asignadas a otros perfiles profesionales o que no guarden relación con la calificación de referencia. De cualquier modo, es el empresario quien, valiéndose de su poder de conformación y actualización del débito laboral, especifica los singulares cometidos que deben realizarse entre los que potencialmente abarca la ocupación contratada. Siempre que opere en el «ejercicio regular de sus facultades directivas» (ex art. 5.c ET) se presume que efectúa un acto de integración —o de especificación contractual— que conmina al trabajador a desempeñar las funciones comprendidas dentro de una esfera de profesionalidad dada, según los «límites de previsibilidad» que ésta última comporta.

La lógica de dicho poder actualizador implica el cumplimiento de dichas órdenes y las obligaciones concretas del puesto, so pena de sanción o despido [ex arts. 5.a) y 54.2. b) ET]. En principio, la actualización y especificación del débito prestacional abarca las labores propias del puesto, categoría y/o grupo, estén más o menos especificadas en el contrato o el convenio colectivo aplicable. No obstante, el débito funcionalista encuentra otros espacios de realización. Las personas trabajadoras también están obligadas a desempeñar cometidos afines a la clasificación pactada merced a la relación de equivalencia existente entre las funciones asignadas y su calificación contractual. Consiguientemente, la «calificación» pactada en el contrato (grupo, nivel, categoría, puesto) combinada con el criterio técnico de equivalencia, son los parámetros que macan la frontera entre el ejercicio «regular» (vs. modalizador) del poder directivo o el uso extraordinario (versus modificativo) del mismo.

2. La *equivalencia* es un dispositivo que ampara asignar cometidos funcionalmente semejantes a la calificación profesional reconocida, con el consiguiente deber del trabajador de realizarlos. Analíticamente permite atribuir a ciertas labores un valor igual merced a la relación de afinidad o complementariedad existente entre ellas.

Al presentar un contenido técnico análogo, y compartir una dimensión de horizontalidad, se traza una presunción de compatibilidad inter-función que legitima la asignación de tareas similares merced a las relaciones de afinidad existentes. La equivalencia es un principio y un criterio rector del encuadramiento. Es el principio que fundamenta en última instancia la movilidad funcional (art. 39.1 ET, en conexión con el art. 22.3 ET). Y es asimismo el criterio que marca la linde entre las facultades de dirección ordinaria (actualización y especificación de la prestación laboral) y extraordinaria (*ius variandi*). Gráficamente, representa un círculo concéntrico intermedio entre los actos meramente actualizadores (ex art. 20 ET) frente al poder de modificación empresarial (ex art. 41 ET). La ley no alude expresamente a dicha categoría jurídica pero sí lo hacen los convenios colectivos, cuyos contenidos refrendan el canon de equivalencia cuando diseñan los perfiles, al enumerar las tareas y describir las responsabilidades²⁷. El ET ocluyó la equivalencia del régimen de la clasificación y la movilidad²⁸, a fuer empero de mantener el canon en otros preceptos (arts. 40.4 y 46.3 ET) cuyas redacciones rubrican dicho constructo en el régimen de la movilidad geográfica y el reingreso en excedencias. Lo cual confirma la utilidad del referido criterio y la colación del mismo a nivel teórico y empíricamente.

En verdad, la clasificación y el encuadramiento transducen realidades casuísticas y complejas estructuralmente, y los conflictos clasificatorios dificultan la aplicación de soluciones uniformes, antes bien, la equivalencia abre un amplio horizonte analítico y de flexibilidad operativa. Aunque los contenidos funcionales proyecten un horizonte prestacional más o menos amplio, la calificación laboral anuda dos dimensiones básicas. Así, mientras la primera tiene una vertiente subjetiva o cualificacional (aptitudes, competencias, conocimientos), la segunda ostenta una dimensión objetiva o «calificacional» (prestaciones, funciones, tareas). La delimitación de las responsabilidades profesionales se concreta en cada caso sin reconducirse apriorísticamente sobre un parámetro clasificatorio unívoco (p. ej., dicotomía categoría-grupo). Los “ámbitos de previsibilidad contratados” requieren juicios de ponderación que recaben los elementos clasificatorios utilizados referencialmente en el diseño del encuadramiento y en la aplicación de sus piezas en cada contexto organizativo. La lógica de la equivalencia colmata solventemente dichas tareas analíticas y de deconstrucción funcionalista. Recaba un juicio relacional y profesional que se resuelve en cada contexto comparando la naturaleza de los cometidos laborales (“a quo” / “ad quem”)²⁹. Ello eleva

²⁷ Los convenios colectivos recogen un amplio mapa nocional al referirse a dicha categoría jurídica. Así, cuando describen y enumeran las funciones categoriales, hablan indistintamente de tareas «compatibles», «similares», «secundarias», «anexas», «adyacentes», «análogas», o «accesorias».

²⁸ El otrora art. 22.3 ET señalaba lo siguiente: «Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación».

²⁹ Los tribunales del orden social han venido aplicando desde antiguo el canon de equivalencia a la hora de resolver los litigios clasificatorios y la movilidad funcional ordinaria. Por ilustrar el aserto, se ha considerado como equiparables, y exigibles por equivalentes, ejemplos tales como: recoger y entregar correspondencia respecto de la labor de rellenar impresos (STCT de 5 de marzo de 1980), el cambio de una

dicho criterio a un nivel más amplio, probablemente referido al rol de las personas trabajadoras. Se trata de examinar bajo una lógica analítica, y desde una proyección ideal y representativa del contenido funcional de la prestación, cuáles son las tareas válidamente realizables por cada perfil confrontar en clave sistémica la estructura general de las categorías y las aptitudes cualificacionales del trabajador en cuestión³⁰.

3. Junto al criterio anterior, debe colacionarse otra categoría atinente a la clasificación y la movilidad interna: la *polivalencia*. Su cobertura permite realizar indistintamente, y en varios puestos, cometidos encuadrados en un grupo, área o nivel funcional. Teniendo reconocida el trabajador una calificación, se decreta movilizarlo («pivotación», más bien) entre especialidades diversas, generalmente conforme a un plan de recualificación y mejora de la empleabilidad. Terminado ese plan formativo, y una vez reconocida la «aptitud polivalente», se produce una reconversión de su perfil, con la consiguiente modificación del estatuto prestacional, ora en sus aspectos funcionales (ampliación de cometidos y responsabilidades) reclasificatorios y retributivos. La polivalencia habilita un mecanismo específico de extensión institucional de los cometidos laborales, y además tiene la particularidad de aglutinar los intereses sociales y económicos. Aparte de superar las rigideces de la clasificación formal, es una fórmula-síntesis contra el trabajo especializado anudando acciones de flexibilidad funcional y movilidad interna. Los perfiles polivalentes rompen la carga unidimensional del trabajo pues amplían las demarcaciones profesionales y, además, sirven de soporte para acometer medidas de reorganización más ambiciosas (v. gr., grupos semiautónomos de producción, rotación de trabajadores, enriquecimiento de tareas, etc.).

Las fuentes de la polivalencia ilustran su categorización explicativa. A diferencia de la equivalencia, cuyo dispositivo encuentra causa en el poder unilateral del empresario, nuestra categoría es un supuesto de movilidad funcional convenida. Así lo refrenda su construcción definitoria ex art. 22.4 ET (“*Cuando se acuerde la polivalencia...*”) lo cual traslada la configuración de dicha figura a los convenios colectivos y al pacto individual

máquina «mafre» a otra de «desbaste de piezas» (STCT de 5 de marzo de 1980), el «corte de piezas» con la «recaba de piezas» (STCT de 17 de junio de 1980), la adjudicación del traslado de los residentes a los auxiliares de clínica (SAN de 6 de junio de 1989), la limpieza de la caldera con la limpieza de los paños y tirada del bagazo (STCT de 2 de marzo de 1981), adjudicar a los auxiliares de limpieza la labor de retirar y hacer desaparecer los residuos al exterior del centro (STCT de 28 de noviembre de 1988), asignar al personal auxiliar la retirada del servicio y el arrastre de los carros desde el office a las habitaciones (STCT de 16 de diciembre de 1987), o adjudicar a los conductores el lavado del vehículo en lavaderos automáticos, el repuesto del combustible, y la bajada y subida de paquetes, en tanto son tareas mínimas y realizadas consuetudinariamente (STS de 24 de mayo del 2012; EDJ 205641).

³⁰ Reproducimos la línea argumental recabada en la STS de 10 de octubre del 2011 (EDJ. 2011/282292): “Pero no quiere decir esto, sin embargo, que en los pleitos de clasificación no haya que resolver un problema jurídico pues (STS 05/07/05, EDJ 2005/131440) “es evidente que en el examen de los problemas de equivalencia entre función realmente desempeñada y categoría hay que considerar tanto elementos fácticos (las funciones realmente desempeñadas) como jurídicos (la definición del ámbito de la categoría de la norma profesional aplicable)”, pero lo que se quiere señalar es que cuando el problema trasciende de dichos posibles desajustes ya no puede ser objeto del indicado proceso, cual ocurre cuando hay que abordar cuestiones más complejas que afectan a la propia interpretación de la normativa reguladora de la clasificación» (con cita de numerosos precedentes).

realizable entre el empleador y el trabajador. En verdad, los convenios colectivos dan carta de naturaleza a dichas acciones de reconversión funcionalista en cuanto identifican los presupuestos materiales de la polivalencia (perfiles, niveles) y sus procedimientos realizadores (plan de polivalencia, selección de trabajadores, programas formativos, seguimiento con los representantes, ejecución final y efectos reclasificatorios).

Así las cosas, la fórmula configuradora de la polivalencia en el ET adolece de amplitud y evagación, lo cual dificulta la exégesis dable a dicha categoría jurídica. Según reza el art. 22.4 ET: “*cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo*”. La ley construye dicha figura desde la lógica: presupuesto / consecuencias. El primer extremo adolece, en efecto, de imprecisión y confusión, no en vano dibuja dos situaciones dentro de un perfil análogo. Tras mencionar el concepto «polivalencia funcional», añade una expresión paralela: «realización de funciones propias de más de un grupo». En realidad, los pactos de polivalencia extienden los contenidos funcionales ampliando o yuxtaponiendo tareas al perfil laboral contratado, sin embargo, la redacción del art. 22.4 ET resulta insuficiente para colmar la complejidad material de la polivalencia. La letra de la ley parece distinguir entre acciones de acumulación funcional (digamos pactos de “multi-valencia”) y acciones polivalentes estrictamente consideradas, de suerte que, si las primeras maximizan las ventajas residuales de la organización, las segundas catalizan procesos más ambiciosos de recualificación, y que terminan con un perfil laboral integrado³¹. Por último, las consecuencias del art. 22.4 ET decretan un efecto de “equiparación” con las funciones desempeñadas “durante (un) mayor tiempo”. Consiguientemente, si los trabajadores desempeñan cometidos distintos, y de encuadre grupal disímil, su clasificación deviene de las funciones que hayan sido realizadas con mayor proyección temporal.

4. LA ASIGNACIÓN DE COMETIDOS NO CORRESPONDIENTES CON LA CALIFICACIÓN PACTADA.

4.1. DELIMITACIÓN INSTITUCIONAL Y LÍMITES GENERALES.

1. La realización de cometidos no correspondientes a la calificación pactada introduce nuevas perspectivas operativas y, por ello, recaba dispositivos jurídicos diferenciados. Asignar funciones extramuros de la ocupación pactada altera los presupuestos del acto clasificatorio, pues excede de la programación negociada acordada por las partes cuando constituyeron dicho vínculo. Ahora bien, las particularidades de la relación laboral abren al empleador la posibilidad de adaptar el contrato a nuevas coyunturas y vicisitudes. Recabando las facultades insertas en el “*ius variandi funcional*”, la empresa puede en efecto alterar el contenido técnico-funcional de la prestación sin el

³¹ V.gr. pensemos en la institucionalización de una categoría ad hoc, mentada como “mecatrónicos”, cuyo perfil enhebra tareas de electricista y mecánica en un perfil integral, siguiendo para ello procesos reglados de reclasificación y recualificación enriquecida

consentimiento del trabajador cuando así lo aconsejen las necesidades productivas. Dentro de ciertos límites preconstituidos por el ordenamiento, la ley reconoce al empresario la posibilidad de modificar los ámbitos de previsibilidad de la ocupación pactada y los cometidos profesionales realizables por los trabajadores.

El “ius variandi funcional” es un instrumento clave en términos *organizativos* y *jurídicos*. En cuanto a lo primero, transduce la necesidad de racionalizar adaptativamente la gestión del factor trabajo, corrigiendo las disfuncionalidades que puedan operar en la ordenación de las categorías y la asignación material de las funciones. Y en cuanto a lo segundo, sujeta el desenvolvimiento del contrato a las exigencias productivas y económicas, religando transitoriamente los elementos clasificatorios. Ahora bien, el carácter excepcional del ius variandi hace del mismo una potestad no omnímoda ni absoluta, por tanto, la fórmula de compromiso consiste en reconocer dicho poder de variación empero supeditándolo a unos presupuestos operativos, o sea, un cuadro de límites y efectos jurídicos. Las matizaciones a los principios generales del derecho de obligaciones y la religación transitoria de los derechos clasificatorios acontecen mientras subsistan tales presupuestos, de suerte que, de decaer tales premisas, aquéllos recobran plena virtualidad religando los términos de dicha potestad modificativa.

Para delimitar el campo de acción del “ius variandi funcional” debemos situarnos en los lindes del canon de equivalencia. En el epígrafe anterior vimos las dificultades teórico-prácticas del mentado canon y los problemas para diferenciar un acto modalizador de un acto modificativo. Así, y en principio, no nos encontraremos ante modificaciones sustanciales de tipo funcional ni cuando se asignen cometidos relacionados entre sí (equivalencia) ni cuando se incida sobre el modo de ejecución de la prestación debida. En estos casos, estamos ante alteraciones accidentales o manifestaciones del poder directivo ordinario, cubiertas por los arts. 5.c) y 20 ET. Por contra, las modificaciones que aparejan efectos reclasificatorios transforman las bases identificativas de la ocupación concertada. Esto puede tener lugar ora modificando el rol del trabajador (p.ej. privación de los factores de mando y autonomía), ora desnaturalizando la ocupación contratada (p.ej. clasificación “in peius”, hibridación del perfil laboral, falta de ocupación efectiva). Estas alteraciones funcionales pueden provenir de cualquier supuesto de movilidad, ya se realice ello en un sentido horizontal o vertical, ascendente o descendente, total o parcial. La lógica jurídica tiende a reforzar la intensidad de los límites y la extensión de los efectos mientras mayor sea el sentido de la modificación. Son los extremos que, por lo demás, recoge el art. 39 ET y cuyas coordenadas examinaremos seguidamente y en los epígrafes ulteriores.

2. El primer tipo de alteraciones atiende a los cambios funcionales que operan en/desde *parámetros de horizontalidad*. El art. 39 ET pretende cubrir una realidad material multifacética y casuística, como la clasificación y los cambios funcionales articulados alrededor suyo, por tanto, hace abstracción de un cuadro de variables (límites y efectos) articuladas sobre un eje de abscisas: el sentido del cambio de funciones. La lógica de esta institución tiende a reforzar la entidad de los condicionantes jurídicos a medida que la acción empresarial se aleja del punto de intersección: la calificación

contratada, sea ello movilizándolo a los trabajadores entre espacios funcionales más distantes de la categoría formal o asignando cometidos no equivalentes.

a) Comenzaremos con los límites del párrafo 1º del art. 39 ET: el *título* y la *dignidad* de la persona trabajadora. Sendos constructos, credencialista el primero, Constitucional el segundo, han formado parte del régimen de la movilidad desde su formulación primigenia, y sin duda representan las limitaciones más intensas en el conjunto de condicionantes a la movilidad.

La abstracción del *título* como parámetro referencial se justifica por tres motivos. Primero, es un instrumento revelador de la categoría subjetiva y los componentes cualificacionales. Los títulos académicos y profesionales son la base del mundo socio-laboral, y, en consecuencia, entrañan un pilar básico de la arquitectura normativa instituida al efecto. Aparte de esto, prevalecen razones de interés público, máxime si constituyen el requisito habilitante para ejercer las competencias definidas por el credencial (la ley habla de titulaciones “*precisas...*”). El art. 39.1 ET diferencia entre: titulaciones «académicas», o sea, las expedidas por un centro oficial reconocido Estatalmente, y titulaciones «profesionales», las cuales abarcan a su vez un amplio cuadro de certificaciones (v. gr., certificados de profesionalidad, autorizaciones administrativas, incluso diplomas expedidos por academias privadas). Estos certificados han debido utilizarse referencialmente para encuadrar a los trabajadores según la cualificación y las competencias atribuidas por el credencial. Aparte de ello, en determinadas profesiones el título es un requisito inexcusable para ocupar determinados puestos en instituciones públicas o para utilizar válidamente la denominación de cada credencialización³². Por tanto, son intereses públicos y de carácter general los que avalan la integración de este elemento clasificatorio dentro del art. 39.1 ET³³.

Mayores problemas plantea el significado de *dignidad* como límite funcionalista. En principio, la dignidad protege la “*personalidad moral*” del trabajador, algunos de cuyos elementos se imbrican estructuralmente en los derechos profesionales definidos por el encuadramiento. Manejamos un canon antropológico universal y de proyección humanizante, incorporado al art. 39.1 ET como valor básico de nuestro ordenamiento jurídico (ex art. 10 CE). Ahora bien, la vocación trans-normativa y el significado iusnaturalista del concepto dificultan la concreción teórica y empírica del mismo. La dignidad opera a modo de *círculo concéntrico* adyacente a los cambios funcionales.

³² “Si no se tiene ese título oficial, no se puede reconocer que posee los conocimientos indispensables para ese ejercicio profesional, y, en consecuencia, no puede llevarlo con licitud, toda vez que el desarrollo de tal actividad en esas condiciones entrañaría múltiples perjuicios y riesgos para todos” (STS de 10 de octubre de 2011, EDJ 2011/282292).

³³ Como apunta el Alto Tribunal, “no es dable ignorar que la exigencia de una determinada titulación oficial para el desarrollo de un determinado género de actividades laborales, se erige en ineludible presupuesto para la efectiva realización de las mismas en su propia identidad profesional, siendo notorio asimismo que la mayor retribución asignada a ellas tiene su razón de ser no solo en el dato objetivo de la importancia o jerarquía laboral que revisten sino también en el dato subjetivo que representa el despliegue de un período formativo susceptible de capacitar para el legal ejercicio de dichas actividades” (STS. de 27 de enero de 1995, EDJ 1995/339).

Sobrepasar un elemento clasificatorio, calificación grupal inclusive, puede no aparejar “per se” una violación del meritado bien, pero tampoco obsta colacionarlo. La dignidad se violenta ora intrínsecamente (v.gr. conducta vejatoria, falta de ocupación efectiva, etc) ora relacionamente (desdoro y desprestigio producido por la modificación funcional respecto de los demás compañeros de trabajo). Por lo demás, anuda dos dimensiones. En su vertiente positiva, la dignidad es un canon proyectado desde la sede Constitucional a las relaciones de trabajo (arts. 10, 35, CE ó art. 4.2.e ET). Y en su vertiente negativa, es un bien jurídico de máximo rango, lo cual explica su consideración como valor absoluto desde los dispositivos jurídicos de protección y bajo el filtro de la clasificación y la movilidad.

La especial relevancia de las titulaciones y la dignidad explica la recepción de ambos anclajes en el primer ordinal del art. 39 ET. Su encaje sistemático marca un umbral diferencial con el conjunto de límites funcionales, confiriéndoles un tratamiento preferente en el entero régimen de la movilidad. Sendos límites/bienes cuentan con un ámbito de protección propio y reforzado debido a la trascendencia pública (título) o Constitucional (dignidad) de dichos dispositivos. Los dos constructos trazan límites adyacentes a los elementos en puridad clasificatorios (grupo, categoría, etc) y, lo que es más importante: son heurísticos aplicables a cualquier clase de alteración funcional. No en vano, la transgresión de los mismos permite al trabajador resolver el contrato por despido indirecto ex art. 50 ET.

b) Los cambios funcionales que exceden de la calificación pactada se abordan en los apartados 2, 3 y 4 del art. 39 ET. Su contenido prevé una regla general y dos supuestos especiales: la movilidad ascendente y descendente, cuyos términos veremos en los siguientes epígrafes. El supuesto general describe la situación activadora de tales cambios y los parámetros clasificatorios de referencia. En ese aspecto, la ley habla de: «*realización de funciones (...) no correspondientes al grupo profesional*», lo cual sujeta dichas alteraciones a varias reglas operativas, concretamente cuatro. Las primeras tienen una dimensión causal, pues como señala el art. 39.2 ET ello «*sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que l(o) justifiquen*». Esta nota de excepcionalidad conecta con la duración de la alteración, que, según rubrica el precepto, abarca “*el tiempo imprescindible para su atención*”. La ley recaba un concepto atemporal e indeterminado, cuyos términos trasladan al empleador y los convenios colectivos la duración material de tales situaciones. El tercer código tiene una vertiente instrumental y colectiva, y consiste en la obligación empresarial de “*comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores*” (art. 39.2 ET “in fine”). Por último, la ley aborda los efectos retributivos señalando que el trabajador “*tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice*» (art. 39.3 ET). Con la recepción del principio de correspondencia función-salario, y el canon de equivalencia de las prestaciones, se instituye un justo equilibrio compensatorio entre la realización de dichos cometidos y la valoración remunerativa de las funciones realizadas.

c) El nudo gordiano de la movilidad estriba en los elementos clasificatorios que encauzan referencialmente las alteraciones del contenido funcional de la prestación. Según hemos visto, la empresa tiene amplios espacios de intervención en la ordenación del trabajo, aunque tales vórtices discurren gradualmente por tres ejes concéntricos: la actualización del débito, el canon de equivalencia y el poder de variación en sentido estricto. Para ubicar dichos espacios tenemos que partir de la calificación reconocida al trabajador y enhebrar desde ella un juicio relacional entre las funciones realizadas habitualmente (funciones “a quo”) y los nuevos cometidos asignados (funciones “ad quem”). El dilema orbita los anclajes utilizables analíticamente para dicho juicio comparativo y valorativo. La ley alude al elemento de mayor escala: *el grupo*, que como vimos en su momento (UD II), es el epígono de la clasificación y el vértice de la movilidad. En verdad, los grupos profesionales tienen carácter absorbente porque departamentalizan la ordenación de los recursos humanos, lo cual explica que el “legislador de la flexibilidad” los utilice referencialmente en el tratamiento de la ordenación técnica del trabajo (sistema de clasificación ex art. 22. 1 y 2 ET) y de la ordenación práctica del mismo (movilidad funcional ex art. 39 ET). La norma habla de “*realización de funciones (...) no correspondientes al grupo profesional*” lo cual dilata, en principio, el campo de intervención de la movilidad funcional. Ahora bien, el grupo no agota ni ocluye la aplicación de otros vórtices clasificatorios, de hecho, es anacrónico, por disfuncional organizacionalmente, un encuadramiento que no recabe otro elemento complementario más concreto y menos abstracto que la sola ordenación grupal, tal como vimos en su momento.

El grupo es, en efecto, el elemento que ultima la cúspide de la clasificación. Su base fáctica hunde sus raíces en la organización departamental del trabajo, es decir, traduce un desglose estructurado del programa de producción aplicable en cada empresa o sector mediante núcleos o áreas de actividad con objetivos y recursos propios e integrales. Entre éstos figura, cómo no, la clasificación sistematizada de los trabajadores por perfiles, categorías y niveles remunerativos, cuyo encuadre grupal les confiere estatutos funcionales y de promoción compartidos y tendencialmente homogéneos. Siendo un elemento-vértice, cuyo contenido resulta además omniabarcante, se explica que el grupo sea un plexo-referente cuando las empresas materializan sus facultades de ordenación funcional. El mero “nomen grupal” traza ideografías lineales de los roles sociolaborales y proyecciones correlativas de las ocupaciones, lo que “a contrario” marca lindes -límites- en la ordenación funcionalista del trabajo.

El grupo departamentaliza las macro-actividades (trabajo manual, administrativo, informático, comercial, etc) de ahí que sobrepasarlo dé consistencia a la presunción de haberse extralimitado empresarialmente los límites últimos de “previsibilidad funcional”. Traspasar el «umbral departamentalizador» del grupo modifica el juicio de afinidad técnica y el canon de equivalencia, avalando la quiebra del canon de correspondencia función-calificación. Por vía integradora, el grupo proyecta “ad intra” un horizonte de afinidad y complementariedad entre las funciones y perfiles integrados en el mismo,

mientras que, por vía negativa, la asignación de cometidos extra-grupales infiere “ad extra” heurísticos opuestos de disimilitud y presunciones de incompatibilidad funcional. Sobrepassar el límite del grupo ex art. 39 ET otorga un descuadre disímil entre las funciones “a quo” y “ad quem”, y da verosimilitud al argumento que las tareas desempeñadas son notoriamente distintas, envolviendo entonces la decisión empresarial bajo un régimen de excepcionalidades. Pero como venimos significando, no manejamos un parámetro absoluto de compartimentos estancos. Las modificaciones funcionales pueden en efecto acontecer cuando las tareas asignadas “difieran notablemente de las antes encomendadas” pese a su encuadramiento en un mismo grupo laboral (STS de 13 de marzo de 1990, EDJ 2935).

4.2. LA MOVILIDAD ASCENDENTE. LA PROMOCIÓN CONVENCIONAL.

El siguiente supuesto de movilidad versa sobre la asignación de cometidos superiores a los contratados. Tales cambios rompen el principio de correspondencia función-calificación pues quiebran la adecuación que debe existir entre los cometidos formalmente reconocidos y los desarrollados en la práctica. Ahora bien, la realización de tareas superiores cambia la lógica jurídica, en tanto habilita otras reglas que atienden a la impronta promocional subyacente a dichas vicisitudes. El trabajador que desempeña funciones superiores está en una situación aparentemente ventajosa pues elucida una recualificación fáctica y tácita de los derechos formativos y promocionales. Transmuta la perspectiva valorativa de estas situaciones por ser distintos, digamos que positivos y beneficiosos, los presupuestos de este subtipo de movilidad.

1. El art. 39.2.2 ET regula dichas modificaciones siguiendo la lógica: supuesto fáctico/ consecuencias jurídicas. El *supuesto fáctico* se construye enunciativamente a través de la fórmula: “*encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional*”, cuyos extremos analizamos en el punto anterior. Al alterarse la calificación y el canon de equivalencia de prestaciones, tales cambios deben ampararse en una causación: “*razones técnicas u organizativas*”. De concurrir ambas premisas, modalizables convencionalmente, se activan un doble orden de consecuencias jurídicas. Las primeras tienen una inmediata trascendencia económica. La ley permite una ruptura transitoria de la calificación contratada, pero a cambio el trabajador tiene derecho a recibir «*la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice*» (art. 39.3 ET). Esto obliga al empresario a satisfacer el tratamiento retributivo asignado a las tareas superiores, liquidando la diferencia salarial existente entre la calificación de origen y los componentes económicos ligados al ejercicio de las funciones superiores. Para lo cual habrá que examinarse las particularidades de la estructura retributiva y la naturaleza - funcional o no- de los respectivos complementos.

2. Ahora bien, cuando el cambio de funciones se prorroga en el tiempo, y deja de tener una vocación transitoria, la ley añade un segundo efecto reclasificadorio, cuyos términos activan otro mecanismo jurídico: la *promoción convencional*. Según indica el art. 39.2 ET, si los cometidos superiores se realizan «*por un período superior a seis meses*»

durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas de ascensos aplicables a la empresa». Todo ello sin perjuicio de reclamar «la diferencia salarial correspondiente». La norma entiende que la realización continuada en el tiempo de tareas superiores rompe la excepcionalidad caracterizadora del ius variandi. Estas circunstancias crean tácitamente una laguna funcional que debe corregirse para evitar situaciones jurídicas interinas y discordancias formales en la clasificación. Si el trabajador realiza funciones superiores va a tener la posibilidad de consolidar dicho estatus, corrigiéndose así en clave garantista, y mediante un evento modificativo ex lege, la discordancia sobrevenida entre la calificación reconocida formalmente y la desempeñada realmente en la práctica.

Para materializar el ascenso el art. 39.2 ET requiere varias *condiciones*. La primera tiene un carácter material, y, como hemos visto, orbita la realización real y efectiva de las funciones superiores. El segundo código es temporal pues la norma requiere su realización durante un doble régimen: seis meses al año, u ocho meses bianuales. El tándem legislativo es más aparente que en puridad real ya que los convenios colectivos modulan tales previsiones merced a la habilitación prevista en el art. 39.2 ET “in fine”. Así las cosas, aunque el trabajador realice materialmente las funciones superiores, el ascenso no se produce de forma automática, antes bien, dicha consecuencia reclasificatoria queda sujeta a un tercer requisito condicionante: las reglas de promoción profesional. La plaza puede o no ser cubierta por el sujeto que efectúa dichos cometidos, pero primeramente deben recabarse las previsiones que en materia de ascensos hayan previsto los convenios colectivos.

El ejercicio de funciones superiores crea una expectativa de derecho a la persona trabajadora que las efectúa materialmente, pero esa misma expectativa se abre a quienes puedan tener legítimas aspiraciones a ocupar esa vacante en función de los mecanismos de promoción convencional existentes. El trabajador sí podría adquirirla cuando no exista esos mecanismos promocionales o si el acceso a la plaza opera mediante el sistema de libre designación. La ley no estatuye un derecho promocional automático, sino un derecho a reclamar «*la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas*». Del mismo modo, la negativa empresarial a incoar la promoción de la plaza abre a los trabajadores la posibilidad de interponer las acciones correspondientes ante el orden social de la jurisdicción y mediante un procedimiento especial (ex art. 39.2 ET y art. 137 LJS)³⁴.

³⁴ La doctrina judicial ha venido distinguiendo las reclamaciones de ascenso de los litigios clasificatorios, sobre todo al hilo de las acciones procesales del art. 137 LJS. En las primeras controversias son determinantes los hechos y circunstancias del trabajo efectivamente realizado, lo cual no quiere decir que los pleitos de clasificación no resuelvan un problema jurídico. Para el Alto Tribunal, “es evidente que en el examen de los *problemas de equivalencia* entre función realmente desempeñada y categoría hay que considerar tanto elementos fácticos (las funciones realmente desempeñadas) como jurídicos (la definición

4.3. LA MOVILIDAD DESCENDENTE.

El último supuesto de movilidad consiste en la realización de funciones inferiores. El sentido material de este tercer supuesto, o sea, cambios verticales descendentes, unido a la trascendencia de la situación fáctica generada (descualificación), altera las perspectivas valorativas y, con ello, la normatividad resultante, que como podemos colegir sujeta tales cambios peyorativos a unos códigos reforzados de excepcionalidad. En efecto, la realización de funciones inferiores sume al trabajador en un estado de descualificación potencial y de perjuicio latente de sus derechos profesionales. Es más, de prorrogarse en el tiempo, afianzan un estatuto de «*retrogradación laboral*» que debe ser atajado y corregido jurídicamente. El ET pasa sin embargo de puntillas sobre esta clase de situaciones, y en realidad sólo hace una puntual referencia a los efectos económicos derivados, lo cual difiere a los convenios colectivos el abordaje corrector de este subtipo de movilidad. Así las cosas, conviene recapitular los *dispositivos* configuradores de la movilidad descendente.

1. El presupuesto fáctico estriba en realizar *funciones inferiores* a las reconocidas, independientemente de la entidad o alcance de la alteración. Las previsiones el art. 39.3 ET son aplicables tanto si se sustituye a otro trabajador que ostenta una calificación inferior como si se asignan tareas parciales de dicha naturaleza. En segundo lugar, las decisiones deben tener una justificación causal, o, como consigna la ley, fundarse en “razones técnicas u organizativas”. La movilidad debe encontrar una causación justificativa que conmine tales alteraciones, y aunque la norma utiliza conceptos abiertos e indeterminados, traza un nexo entre el hecho activador de la movilidad y el cambio funcionalista. Las motivaciones son obviamente amplias, pudiendo operar, por ejemplo, porque acontezcan eventos imprevisibles (v. gr., inasistencia de un compañero, enfermedad, ausencias intempestivas, averías...) o porque surjan circunstancias que conminen una reorganización circunstancial del trabajo (v. gr., sustitución por vacaciones, bajas por maternidad o paternidad, etc.). Son eventos que el empresario debe no obstante estar en condición de probar demostrando la existencia de las razones acreditadas de reorganización productiva que amparan objetivamente la modificación.

La norma impone al empleador una obligación instrumental de «*comunicar tales situaciones a los representantes de los trabajadores*», lo cual propende clarificar la transparencia de estas situaciones combinando los derechos de información con la tutela garantista de los derechos individuales. Aparte de ello, aunque el ET deja en el aire la

del ámbito de la categoría de la norma profesional aplicable) pero lo que se quiere señalar es que cuando el problema trasciende de dichos posibles desajustes ya no puede ser objeto del indicado proceso, cual ocurre cuando hay que abordar cuestiones más complejas que afectan a la interpretación de la normativa reguladora de la clasificación” (STS de 10 de octubre de 2011, EDJ 2011/282292, con amplia recopilación jurisprudencial). Para cotejar la doctrina del TS en materia de movilidad ascendente con impedimento del convenio colectivo y aplicación de los mecanismos de promoción, vid. asimismo, STS 22 de septiembre de 2017 (EDJ 2017/202026). Asimismo, sobre la problemática de las acciones de clasificación y de diferencias salariales, vid. STS. de 20 de abril de 2023 (EDJ 559981).

duración de la medida (“tiempo imprescindible para su atención”), son circunstancias peyorativas en varios planos concurrentes, ora en términos jurídicos (cambios “in peius”) y psicosociales (degradación de rol), lo que hipostasia prontas acciones de reposición del trabajador en sus otrora responsabilidades profesionales.

2. Respecto de los efectos patrimoniales, el art. 39.3 ET señala que el trabajador «mantendrá la retribución de origen». Hablamos de un derecho de «indemnidad retributiva» reconocido a la persona trabajadora que realiza funciones de inferior calificación. El mantenimiento de la retribución originaria opera a modo de compensación por los perjuicios inherentes a la encomienda de cometidos inferiores. Quiere ello decir que, cuando estos son realizados, el empleador debe respetar la remuneración que recibiera el trabajador antes de producirse la alteración funcional. Debemos asimismo entender que la remuneración a percibir tendrá un carácter íntegro e irreducible, manteniéndose todos los conceptos y pluses retributivos, tanto las percepciones básicas como las complementarias. Por último, es posible que la movilidad descendente apareje un menoscabo de la *dignidad* o de los derechos *profesionales* y *promocionales* del trabajador, cuyos bienes jurídicos quedan amparados por el art. 39.1 y el art. 4.2. a) b) y e) ET.

Bibliografía

ALEMÁN PÁEZ, F., “La categoría y el grupo profesional como límites a la movilidad funcional”, *Relaciones Laborales* n° 15, 1992.

ALEMAN PÁEZ, F., “Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias”, *Revista Derecho social y empresa*, n°. 18, 2023.

ALEMÁN PÁEZ, F., “IA: ¿Inteligencia artificial o artificio inteligente? Piezas para el debate”, *Revista Jueces para la Democracia*, n° 108, 2024 (en prensa).

ALEMÁN PÁEZ, F., “Autonomía de la voluntad, determinación y determinabilidad del objeto del contrato de trabajo”, en “Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo”, CRUZ VILLALÓN, J. (coord.) CES, Madrid, 1995.

ALEMÁN PÁEZ, F., “El encuadramiento profesional”, MTSS, Madrid, 1995; “Cambios organizativos y cambios en las formas de encuadramiento laborales de los trabajadores”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n° 21-22, MTSS, 1998;

ALEMÁN PÁEZ, F., “Flexibilidad y movilidad interna. notas críticas y mixtificaciones teóricas al hilo de las novedades de las últimas reformas legislativas (ley 3/2012, de 6 de julio)”, *Aranzadi Social*, n° 158, 2014.

ALMENDROS GONZÁLEZ M. A., “El grupo profesional como presupuesto de la movilidad interna”, *Aranzadi Social*, nº 3, 2012.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “La clasificación profesional del trabajador”, *Mergablum*, Sevilla, 2002.

ANGULO BALÓN C., “Artificia inteligencia-artificial”, *Claves de Razón Práctica*, nº 280, 2022

CUENCA ALARCÓN, M., “La determinación de la prestación de trabajo. Clasificación profesional y trabajo convenido”, *CES*, 2006.

FABREGAT MONFORT G., “El régimen jurídico de la movilidad funcional: puntos críticos”, *CES de la Com. Valenciana*, 203; “La movilidad funcional por razones objetivas”, *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2002;

FABREGAT MONFORT G., “La movilidad funcional por razones disciplinarias”, *Aranzadi Social* nº 5, 2001.

FERNÁNDEZ GARCÍA A. “Los procesos de selección de personal en la empresa privada. Claves jurídicas”, *Lex Nova- Thomson Reuters*, Valladolid, 2016

MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “La regulación convencional de la clasificación profesional y de la movilidad funcional tras las últimas reformas laborales”, en la obra col. (Coord. SANGUINETTI RAYMOND W) “Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011, 2012”, 2012.

MARTÍNEZ ABASCAL, V. A., “La nueva regulación de la movilidad funcional”, *Aranzadi*, 1995.

VALLE MUÑOZ, F. A., *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, *CES*, 1998.