



Universidad Jaume I de Castellón

Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas

Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos

Trabajo fin de grado

# Los grupos profesionales

Autor: Ioana Iftemie

Tutor: Santiago García Campa

Convocatoria: Junio 2015



## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. La clasificación profesional</b> .....	7
<b>2.1 Introducción</b> .....	7
<b>2.2 Funciones de la clasificación profesional</b> .....	9
<b>2.3 Plazo para la aplicación de la reforma laboral de 2012</b> .....	10
<b>3. Precedentes del sistema de clasificación profesional</b> .....	11
<b>3.1 Antecedentes hasta las Ordenanzas Laborales</b> .....	11
<b>3.2 De las Ordenanzas Laborales al Estatuto de los Trabajadores</b> .....	13
<b>4. El grupo profesional</b> .....	13
<b>4.1 Diferencias del art. 22 del ET</b> .....	14
<b>4.2 Definición del grupo profesional antes y después de la reforma laboral de 2012</b> .....	16
<b>4.3 Consecuencias en la definición del grupo profesional</b> .....	16
<b>4.4 Encuadramiento del trabajador en los distintos grupos profesionales</b> .....	17
<b>4.5 Polivalencia funcional</b> .....	17
<b>5. Qué representa el cambio de la reforma laboral 2012 y qué consecuencias conlleva</b> .....	18
<b>5.1 Consecuencias en la modificación de la clasificación profesional</b> .....	19
<b>5.2 Consecuencias sobre la movilidad funcional unitaria</b> .....	19
<b>6. Los grupos profesionales en la negociación colectiva 2012-2015</b> .....	20
<b>6.1 En el ámbito estatal</b> .....	21
<b>6.1.1 Convenio colectivo estatal de agencias de viaje 2012- 2014</b> .....	22
<b>6.1.2 Convenio colectivo general de la industria química de 26 de marzo de 2013</b> .....	22
<b>6.1.3 Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional de 11 de junio de 2013</b> .....	22
<b>6.1.4 Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización de 14 de junio de 2013</b> .....	23
<b>6.1.5 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015</b> .....	23
<b>6.1.6 Convenio colectivo estatal de prensa diaria de 18 de septiembre de 2013</b> ...	24

6.1.7 Convenio colectivo estatal para la fabricación de conservas vegetales de 1 de enero de 2014 .....	26
6.1.8 Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos de 6 de octubre de 2014 .....	27
6.1.9 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad de 23 de diciembre de 2014 .....	28
6.1.10 Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración de arroz de 20 de enero de 2015 .....	28
<b>6.2 Convenios ámbito autonómico.....</b>	<b>28</b>
6.2.1 Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 26 de julio 2013 .....	28
6.2.2 Convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana de 18 de marzo de 2014 .....	29
6.2.3 Convenio Colectivo del grupo de empresas Hospitales NISA en la Comunidad Valenciana de 18 de febrero de 2015 .....	29
6.2.4 Convenio colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores de la Comunidad de Madrid 17 de julio de 2013 .....	30
6.2.5 Convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de la Comunidad de Madrid de 10 de septiembre de 2013 .....	30
6.2.6 Convenio colectivo del Sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid de 6 de noviembre de 2013 .....	31
6.2.7 Convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales de la Comunidad de Madrid de 27 de noviembre de 2013 .....	31
6.2.8 Convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid de 23 de junio de 2014 .....	33
6.2.9 Convenio colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid de 14 de noviembre de 2014 .....	34
<b>6.3 Convenios ámbito empresarial.....</b>	<b>34</b>
6.3.1 Convenio colectivo de trabajo de Agua de Jerez, empresa municipal S.A., de 1 de enero 2012.....	34
6.3.2 Convenio colectivo de PSA PEUGEOT CITROEN 2012-2015 .....	35
6.3.3 Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia 2013-2015 .....	36
6.3.4 Convenio colectivo de la empresa “Cementerio mancomunado Bahía de Cádiz S.A. de 1 de enero de 2014 .....	36
<b>6.4 Convenios ámbito provincial o sectorial .....</b>	<b>37</b>
6.4.1 Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de 8 de mayo 2013 .....	37
6.4.2 Convenio colectivo del sector de la Construcción de 25 junio 2013 .....	38

6.4.3 Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo de 4 de julio de 2013.....	39
6.4.4 Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia de 25 de julio 2013 .....	40
6.4.5 Convenio colectivo del Sector de Comercio Textil de 20 de diciembre de 2013.....	40
6.4.6 Convenio colectivo para el sector del comercio en general de Salamanca y provincia de 23 enero 2014.....	41
6.4.7 Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Castellón de 16 de diciembre de 2014 .....	41
7. Modalidad procesal de clasificación profesional .....	42
7.1 Régimen jurídico (art. 137 LRJS) .....	42
7.2 El acceso al recurso de suplicación .....	43
7.3 Otros supuestos particulares .....	45
8. Conclusiones.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	49
ANEXO I.....	51

## 1. Introducción

A lo largo de las décadas se han producido muchos cambios organizativos que requieren reajustes en las estructuras profesionales de la empresa, en los sistemas de clasificación profesional. El modelo taylorista creó el sistema clasificatorio que mejor se adaptaba a sus características: estructura profesional compleja y jerarquizada, multiplicidad de categorías profesionales (correspondientes cada una de ellas a un puesto de trabajo), contenido funcional de las categorías profesionales rígidamente definido, carácter excepcional de la polivalencia funcional, etc.

Desde este punto de vista muy amplio, entendemos que el sistema de clasificación profesional es el esquema que recoge la estructura profesional de una empresa o sector de actividad, y constituye un reflejo jurídico de la clasificación de puestos de trabajo de la empresa basándose en razones estrictamente técnicas y organizativas.

Sin embargo las nuevas formas de organización del trabajo que cuestionan el propio taylorismo exigen lógicamente un nuevo modelo de clasificación profesional y esto tiene como resultado inmediato una simplificación de la estructura profesional y una considerable disminución en el número de grupos profesionales y categorías profesionales.

Por tanto, el objetivo principal de este trabajo es mostrar los cambios que se han llevado a cabo con la reforma laboral de la Ley 3/2012 en la clasificación profesional, así como también las consecuencias que ha conllevado esta reforma y el modo actual en el que se está llevando a cabo.

En el segundo apartado será imprescindible realizar un análisis del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), dentro del cual se especificaran las funciones de la clasificación profesional así como el plazo para la aplicación de la reforma laboral de 2012.

En el tercer apartado se realizará un estudio sobre los precedentes de la clasificación profesional y como se ha llegado a la situación actual.

En el cuarto apartado se analizará la definición del grupo profesional, las diferencias entre el anterior y el actual artículo 22 ET y las consecuencias que ha supuesto este cambio en la definición del grupo profesional.

En el quinto apartado se analizará las consecuencias del grupo profesional sobre otras materias que estas relacionados, como es el caso de la movilidad funcional unitaria.

En el penúltimo apartado de este trabajo se realizará un análisis de treinta convenios acordados desde el 2012 hasta el 2015 en los ámbitos estatal, autonómico y empresarial, para constatar cómo se ha llevado en la práctica la aplicación del nuevo grupo profesional.

En el último apartado se analiza la modalidad procesal de clasificación profesional, así como el acceso a suplicación en varios supuestos de clasificación profesional.

Por último se realizará un resumen con las principales conclusiones finales del trabajo puestas en relaciones con varios trabajos doctrinales que han estudiado esta nueva reforma del grupo profesional.

## **2. La clasificación profesional**

### **2.1 Introducción**

El artículo 22 del ET es el que regula el sistema de clasificación profesional. Está actualizado según la reforma laboral de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Este artículo establece que mediante la negociación colectiva, o el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se establecerá el sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales.

J. Garate Castro (2014) destaca que en este primer apartado del artículo 22 ET se establece la constitución de la clasificación profesional como "una materia abierta tanto a los convenios sectoriales, como a los convenios de empresa, de grupo de empresas o de empresas de red".

Asimismo, establece unos "criterios" para regular la clasificación profesional. Establece que debía darse una "preferencia legal" por el convenio estatal que lo vaya a regular, una "preferencia legal absoluta" en el caso de los convenios autonómico y que se consienta en el convenio estatal, es decir que la norma más relevante la establece el convenio estatal y el convenio autonómico puede establecer una nueva regulación de grupos profesionales pero siempre cumpliendo con los principios generales del convenio estatal. Y para los convenios de empresa lo fundamental para la clasificación profesional es que, aparte de los convenios estatales y autonómicos ya establecidos, este pueda hacer "adaptaciones" para la empresa en cuestión.

En el apartado segundo de este artículo se definen los grupos profesionales como agrupaciones unitarias de aptitudes, titulaciones, conocimientos, etc., que pueden incluir

"distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador".

Se hace entender por tareas una serie de actividades que por analogía tengan similitud entre ellas, como por ejemplo las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas con vigencia de 2015-2018:

- "Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento".

De una manera similar a las tareas, por funciones se entienden los cargos u ocupaciones asignados a los trabajadores, como por ejemplo en el Convenio Colectivo estatal para las Industrias de elaboración de arroz con vigencia 2014-2016 se establecen los grupos profesionales según las funciones de "dirección, control y distribución de personal a cargo de los trabajadores".

Por especialidades profesionales se entiende aquellas ocupaciones en función de las titulaciones, licenciaturas o conocimientos superiores que los trabajadores posean. También en el caso del Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas con vigencia de 2015-2018 se establecen en el grupo 2 de la clasificación profesional las especialidades profesionales de "Arquitectos Técnicos (Aparejadores); Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura; Ingenieros Técnicos (Peritos); Titulados Grado medio o Graduados Sociales".

Por responsabilidades asignadas al trabajador se entienden aquellas tareas asignadas según la capacidad directiva y el compromiso que posean, como en el caso del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad con vigencia 2015 que establece que el "delineante" tiene la responsabilidad de "desarrollar proyectos sencillos, levantamiento o interpretación de planos y trabajos análogos".

El penúltimo apartado del art. 22 ET establece como uno de los objetivos de los grupos profesionales la ausencia de discriminación de género, es decir, establece que dentro de los grupos profesionales no existirá discriminación alguna por sexo, ni tampoco permitirá la creación de grupos profesionales masculinos o femeninos que incurran en discriminación injustificada, o que la clasificación esconda una discriminación encubierta, es decir que los grupos profesionales se establezcan bajo excusas de que sólo son aptos para hombres por la capacidad física superior que tienen.



Continuando con el estudio realizado por el profesor J. Garate Castro (2014) se concluye que en los grupos profesionales se da una "idea de coherencia, conexión y afinidad", es decir establece que entre las distintas funciones de un grupo profesional haya concordancia para definir las aptitudes, conocimientos o experiencia de forma global para ese grupo.

Con ello básicamente lo que quiere decir es que hay que construir grupos profesionales según los títulos, titulaciones académicas o autorizaciones que se tengan, y acorde con las disposiciones legales, es decir, si para el puesto a desempeñar se requiere poseer un título que lo acredite. Y hay que diferenciarlos porque no cabe construir un grupo que incluya licenciados y personas que no tengan títulos o permisos para dicha función. En ese caso se estaría ante una situación de desigualdad, puesto que no podrían realizar de la misma manera las mismas funciones, y por ello tampoco tendrán las mismas percepciones salariales.

Por tanto, por acuerdo entre trabajador y empresario se le asignará al trabajador un grupo profesional según las aptitudes y titulaciones que posea y el trabajo que vaya a desempeñar.

Asimismo, el art. 22 ET establece polivalencia funcional basada en la actividad realizada por el trabajador la mayor parte del tiempo cuando haya desempeñado una función distinta a la del grupo profesional, como se explicará mejor en el apartado 4.5 de este trabajo.

## **2.2 Funciones de la clasificación profesional**

La función fundamental de la clasificación profesional consiste en determinar la prestación retributiva a cargo del empresario.

Así mismo, la clasificación profesional consiste en servir de referencia para determinar la clase, calidad o especie de trabajo que se compromete a prestar el trabajador con la celebración del contrato de trabajo, y por tanto, conocer hasta dónde puede llegar el empresario a la hora de proceder a especificar las funciones o tareas que deba desarrollar el trabajador en el puesto a desempeñar (J. Gárate Castro, 2014).

También hay que destacar otra función de la clasificación profesional, para la cual se vincula con la movilidad laboral para ser los dos elementos que intervienen en la determinación del contenido de la prestación de trabajo, consistiendo esto también en una función complementaria de la clasificación profesional.

### **2.3 Plazo para la aplicación de la reforma laboral de 2012**

Al entrar en vigor la Ley 3/2012 establece que " en el plazo de un año, que finaliza el 30 de julio de 2013, los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico que prevé el artículo 22 del ET" (DT 9ª del RDL 3/2012).

Sin embargo la disposición adicional 9ª del RDL 3/2012 no establece ninguna consecuencia para el caso de que se incumpla este plazo de un año, ni ninguna medida para obligar a los agentes sociales a emprender la negociación. Así pues, la revisión del sistema de clasificación del convenio fuera del plazo no tendría más efectos que las propias dificultades e inseguridad jurídica que tendría que atravesar la empresa en este ámbito mientras dicha revisión no se lleve a cabo.

Asimismo, el RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social tampoco establece ninguna sanción para aquellos convenios que no actualicen la clasificación profesional mediante grupos profesionales en el plazo de un año.

Aunque no se establece ninguna consecuencia para dicho incumplimiento, la desaparición de las categorías profesionales puede producir ciertas distorsiones organizativas en las empresas cuyo sistema de clasificación profesional no se encuentre sometido a la adaptación de la normativa que establece la reforma laboral 2012.

M.L. Martín Hernández (2012) destaca que "el plazo de adaptación de un año previsto en la DT 9ª de la Ley 3/2012 viene referido en exclusiva a aquellos convenios que estarían ya vigentes a la entrada en vigor de dicha Ley, de modo que deberían adaptarse inmediatamente o, en caso contrario, sus disposiciones sobre clasificación profesional referidas de cualquier modo al concepto de categorías profesionales, deben ser consideradas inmediatamente nulas".

En este estudio se entiende que jurídicamente a los convenios no se les impone ninguna sanción por no adecuar la clasificación profesional en el periodo de un año que viene estipulado en la Ley, pero que pasado ese plazo de un año en el cual no se ha actualizado la clasificación profesional dichas categorías profesionales se consideran nulas.

Bien pues en empresas cuyos convenios colectivos se basen el sistema de clasificación profesional tanto en categorías profesionales como en grupos profesionales, la supresión de las categorías profesionales sería más fácil de llevar a cabo, ya que se adaptarían los trabajadores a los grupos profesionales restantes, mediante "la predisposición y el ánimo de los sujetos negociadores y la superación de los obstáculos estructurales o negociales que

dificultaban la renovación de los sistemas de clasificación profesional" (M. A. Almendros Gonzales, 2012, 12).

Sin embargo, una de las consecuencias de esta nueva normativa surgió en aquellas empresas cuya clasificación profesional se basaba solo en categorías profesionales, pues afectaría de pleno a la movilidad funcional unitaria al tener que realizar un nuevo convenio con una nueva clasificación profesional basada solamente en grupos profesionales.

M. A. Almendros Gonzales (2012, 12) opina que en los casos de estos convenios establecidos sólo mediante categorías profesionales lo que sucederá será "un cambio terminológico, en la nomenclatura de los elementos clasificatorios, de tal modo que a lo que antes se le llamaba categoría profesional ahora se le pasa a llamar grupo profesional. En lugar de utilizar un término expresivo del contenido funcional de la prestación (contable, arquitecto, cajero, conductor, auxiliar administrativo, etcétera) se emplea un número ordinal (Grupo I, II, III, etcétera). Otras veces incluso se va a seguir utilizando para el grupo el mismo término con el que se denominaba a la categoría, y se sigue manteniendo sin pudor alguno la misma definición, como ya se ha hecho".

### **3. Precedentes del sistema de clasificación profesional**

"El sistema de clasificación profesional constituye un esquema general y abstracto, previamente establecido, en el que se va a ordenar y disponer por clases a los trabajadores. Estamos ante una manifestación colectiva de la clasificación profesional, pues se trata de una previsión de todas las funciones que va a realizar cada trabajador en la empresa, pero no de forma aislada, sino de forma coordinada y en relación con el resto de los trabajadores" (Almendros Gonzales, 2002, 83).

Como también vino establecido en la STC 20/1983, del Tribunal Constitucional de 18 de Enero, la cual se fue ampliando a lo largo de los años en varias sentencias como es el caso de la STS 3981/2010, del Tribunal Supremo, "la clasificación profesional viene a ser el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexos contractual", es decir, que delimita la prestación que se exige en un principio, da un tratamiento retributivo específico e incide en las condiciones de trabajo señaladas en el contrato como el periodo de prueba, la jornada de trabajo, los derechos de representación colectiva y las prestaciones de Seguridad Social.

#### **3.1 Antecedentes hasta las Ordenanzas Laborales**

La forma de organización productiva que históricamente se ha venido empleando se basaba en un sistema de clasificación profesional que separa a los trabajadores en grupos

profesionales, subdivididos en un determinado número de categorías, a cada una de las cuales corresponde una función concreta, un salario, un nivel profesional y una serie de condiciones de trabajo.

Anteriormente al nuevo marco normativo que supuso el Estatuto de los Trabajadores eran las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas Laborales quienes clasificaban a los trabajadores en el sistema de clasificación profesional basándose en varios criterios como:

- La función que realiza el trabajador (el ordenar por clase a los trabajadores según la función que desempeñan) es lo que verdaderamente define al sistema de clasificación profesional.
- El puesto de trabajo (se basa más refiriéndose a una clasificación objetiva).
- El tiempo de permanencia en la empresa (este criterio de clasificación temporal coincide con lo que podría ser una clasificación del personal según la modalidad de sus contratos de trabajo, temporales o indefinidos).
- El sexo del trabajador (personal femenino y personal masculino).
- Otros criterios clasificatorios menos relevantes serían: la permanencia del trabajador en el local de trabajo, la retribución o el orden jerárquico que ocupa en la estructura organizativa de la empresa.

En cuanto al grupo profesional debía entenderse que es la "clasificación de las distintas actividades que la industria requiere para el desarrollo de sus fines, verificada en función de las características más destacadas de las profesiones, oficios o tareas que se ejerce a través de aquellas"(Almendros Gonzales, 2002, 85).

Además, todas las Ordenanzas Laborales distinguían cuatro grupos: técnicos, administrativos, obreros y subalternos. Y en cada uno de estos grupos encontramos subgrupos y dentro de cada subgrupo los trabajadores eran clasificados por profesión, y finalmente dentro de cada profesión se enumeran y catalogan las diversas categorías a las que se les va a atribuir los efectos patrimoniales oportunos, es decir, la determinación del salario, así como las demás condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el nuevo marco normativo que supuso el Estatuto de los Trabajadores, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales no tienen sitio en un nuevo sistema de fuentes democráticas que necesariamente ha de ser respetuoso con la autonomía colectiva y, siguiendo igual suerte, tampoco hay sitio para esos sistemas heterónomos de clasificación profesional que contienen dichas normas. En su lugar deben ser los convenios colectivos (la negociación colectiva en sentido amplio) los que elaboren las nuevas estructuras profesionales (Almendros Gonzales, 2002, 85).

Es decir, que el marco normativo fue evolucionando poco a poco, y al surgir el precepto de la negociación colectiva las antiguas normas quedaban obsoletas, ya que el sistema heterónomo por el que se guiaban entró en conflicto con el nuevo concepto de la negociación, en el cual se pretendían que la clasificación se acordaba entre empresario y trabajadores, y por ello era necesario una reforma que suprime dicho sistema heterónomo.

### **3.2 De las Ordenanzas Laborales al Estatuto de los Trabajadores**

Como se ha mencionado en el apartado anterior, las Ordenanzas Laborales eran las encargadas de clasificar a los trabajadores, sin embargo no coincidía con la normativa de artículo 37.1 CE, mediante el cual se establece por ley el derecho a la negociación colectiva entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre las condiciones laborales.

Por ello, acorde con el nuevo marco normativo y dejando atrás las normas de las Ordenanzas laborales, la clasificación profesional empieza a regularse en el artículo 22 del ET (el inicial basándose en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, sufriendo a lo largo de los años varias modificaciones), el cual nos obliga a precisar lo siguiente:

- a) Es la negociación colectiva, en sentido amplio, la que determina y establece el sistema de clasificación profesional.
- b) Los elementos clasificatorios a utilizar se reducen en principio a dos: la categoría profesional (que se suprime con la reforma laboral de 2012) y los grupos profesionales.
- c) Al hablar de sistema se remite a la necesidad de que estas categorías y grupos profesionales queden ordenados de forma sistemática, esto es, según unas reglas y principios racionalmente enlazados entre sí, y para ello se van a utilizar unos determinados criterios clasificatorios.
- d) Aunque el artículo 22.1 del ET no recoge expresamente la obligación de que este sistema de clasificación profesional defina y describa el contenido de cada una de esas categorías o grupos profesionales, tal exigencia parece desprenderse de forma indirecta en el art 22.4 del ET al hablar de "criterios de definición" de categorías y grupos.

### **4. El grupo profesional**

Conforme se dijo en el apartado 3.2.b), la noción fundamental del sistema de clasificación profesional la constituía la categoría profesional y sobre este concepto operaba toda la normativa laboral en lo relativo a las características funcionales de un determinado puesto de trabajo.

Sin embargo, desde la aprobación de la reforma laboral cambia radicalmente la concepción de la clasificación profesional, esta reforma suprimió el concepto de categoría profesional, y desaparecen también los niveles como criterio de clasificación, para centrarse fundamentalmente en las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo concreto, introduciendo nuevos conceptos de mayor flexibilidad, como son los grupos profesionales recogidos en el artículo 22 del ET.

Hay que destacar que el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014, de 25 de enero de 2012, se anticipó unos días al RDL 3/2012 previendo que "no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional" y que los convenios colectivos debían concretar los "procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales" (I. García Perrote Escartin, 2012, 228).

Dichas categorías profesionales se suprimen con el objetivo, según dice la Reforma laboral 2012, de "sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz".

Lo que se consigue básicamente es pasar de un sistema rígido a uno más flexible, viable y eficaz y que precisamente ofrece mayor capacidad para adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias que atraviese la empresa.

Asimismo, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 prevé que la clasificación profesional pueda hacerse mediante grupos profesionales, pero que se pueden establecer también mediante "áreas o divisiones funcionales, profesionales u orgánicas o mediante subgrupos".

#### **4.1 Diferencias del art. 22 del ET**

Con la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma laboral, el Estatuto de los Trabajadores en este artículo 22 sufrió una serie de cambios, mostrados a continuación:

Tabla 1. Diferencias entre el actual y el anterior artículo 22 ET:

<b>Versión Vigente hasta 11-02-2012</b>	<b>Redacción dada por la Ley 3/2012, en vigor desde 07-07-2012</b>
---	--

<p>1. "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.</p>	<p>1. "Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores <b>por medio de grupos profesionales.</b></p>
<p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.</p>	<p>2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, <b>y podrá incluir diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.</b></p>
<p>3. 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 laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de la formación o adaptación.</p>	<p><b>Apartado suprimido.</b></p>
<p>4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.</p>	<p>3. <b>La definición de los grupos profesionales</b> se ajustara a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres</p>
<p>5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo, o en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.</p>	<p>4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario <b>se asignará al trabajador un grupo profesional</b> y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo <b>la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional</b> asignado o solamente de algunas de ellas.</p>
<p>Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes".</p>	<p>Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más <b>de un grupo</b>, la equiparación se realizará en virtud de las <b>funciones que desempeñan durante mayor tiempo</b>".</p>

## **4.2 Definición del grupo profesional antes y después de la reforma laboral de 2012**

Antes de la reforma laboral 2012 el artículo 22 ET establecía la clasificación profesional mediante categorías y grupos profesionales.

Así pues, definió los dos conceptos relacionándolos entre sí: el grupo profesional "agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades".

Sin embargo, la reforma laboral de 2012 hizo una nueva interpretación del artículo 22 del ET en el cual, en el apartado segundo, define el grupo profesional en sentido amplio, como aquel que "agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador".

Así mismo, los distintos grupos profesionales de la clasificación profesional en empresas de ámbito estatal, autonómico o sectorial vienen establecidos en el convenio colectivo o mediante negociación entre el empresario y los responsables de los trabajadores.

Antes de la Ley 3/2012 por acuerdo entre empresario y trabajador se establecían las funciones a realizar por el trabajador en el contrato de trabajo, y en función de ellas se le asignaba una categoría o grupo profesional.

Ahora por acuerdo entre empresario y trabajador se le asigna al trabajador la pertinencia a un grupo profesional, y en función de ello se le asigna a realizar todas las funciones de ese grupo o solo algunas de ellas.

## **4.3 Consecuencias en la definición del grupo profesional**

Hay que destacar que la Ley 3/2012 modifica ligeramente el propio concepto de grupo profesional del art 22 del ET previendo que este pueda incluir, además de "distintas funciones y especialidades profesionales", "distintas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador". Se pretende dar un juego más flexible al grupo profesional permitiendo un espectro más amplio de cometidos que pudieran ser asignados al trabajador en el ejercicio por el empresario de su poder de dirección.

Por otra parte, la mención de las "responsabilidades" que pudieran ser asignadas al trabajador "se sitúa en consonancia con la realidad ofrecida por la negociación colectiva que ya venía refiriéndose a las mismas como factor de encuadramiento profesional" (I. García-Perrote Escartin, 2012, 303).



#### **4.4 Encuadramiento del trabajador en los distintos grupos profesionales**

A la hora de clasificar a un trabajador el contrato de trabajo no está vinculado a la profesión que ejerce el trabajador, por ello hay que tener en cuenta que caben diferentes posibilidades para que el trabajador acceda a las funciones a realizar dentro de su grupo profesional.

Primero, y lo normal, es que se le asigne al trabajador en el contrato un grupo profesional que venga recogido en la tabla de clasificación profesional existente en el convenio que regula el ámbito de la empresa, es decir, la clasificación profesional objetiva. Con ello el trabajador se compromete a realizar las funciones de ese grupo profesional con mayor ámbito de desempeño, puesto que con la supresión de las categorías profesionales, el trabajador puede moverse más fácilmente entre las funciones de su grupo profesional sin que se dé la movilidad funcional a la ligera.

Segundo, se le puede clasificar al trabajador, por medio de la clasificación profesional subjetiva, según las funciones que vaya a desempeñar, y previo acuerdo entre las partes, estableciendo la opción de que no todas las funciones a desarrollar coincidan con las del grupo profesional establecido en la tabla de clasificación profesional.

"Esta posibilidad se encuentra prevista por parte del legislador al contemplar el art.22.4 ET, el pacto de polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, que establece la posibilidad de acordar una polivalencia funcional con funciones previstas en más de un grupo profesional" (J.I. García Ninet, 2014, 570).

#### **4.5 Polivalencia funcional**

Sobre el pacto de polivalencia funcional también hay consecuencias en como clasificar al trabajador en casos donde desarrolle funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales diferentes.

El anterior artículo 22.5 del ET defendía que en estos casos la clasificación de trabajador se haría en virtud "de las funciones que resulten prevalentes". Pero esa afirmación no resultaba del todo clara, ya que por "prevalencia" podía entenderse tanto las funciones de mayor nivel como las ejercidas por el trabajador durante más tiempo.

Esta duda viene bien clarificada con la actualización del artículo 22 del ET por la reforma laboral 2012, que en su apartado cuarto incide en reconocer la polivalencia funcional para aquellas funciones "que se desempeñan durante mayor tiempo", criterio que será difícil de precisar a priori, en el pacto de encuadramiento contractual.

En definitiva, se pasa de un criterio de polivalencia intra grupal a uno más amplio, inter grupal, es decir, en vez de realizarse la polivalencia en una misma categoría ahora se puede realizar la polivalencia en un grupo y al ser más extensivo establece la polivalencia entre subgrupos, y se cambia como criterio de clasificación de polivalencia funcional el criterio de la prevalencia por el del tiempo, con independencia de la importancia o la calidad de las funciones, lo cual puede arrojar considerables problemas en la práctica, puesto que la asignación prevalente en el tiempo puede variar una vez formalizado el contrato, en el que previsiblemente la equiparación por “el tiempo de realización de funciones” lo será al grupo inferior, por claras razones económicas.

Hay que tener en cuenta también que el aumento de la polivalencia funcional incrementa las necesidades formativas de los trabajadores en materia de prevención, ya que se amplía de forma considerable los puestos de trabajo que van a poder desempeñar y con ello las infracciones empresariales de formas e informar a los trabajadores sobre el riesgo del puesto a desempeñar.

## **5. Qué representa el cambio de la reforma laboral 2012 y qué consecuencias conlleva**

Principalmente lo que representa el cambio de la reforma laboral 2012 es la desaparición de las categorías profesionales y el establecimiento de los grupos profesionales como único instrumento de la clasificación profesional, pero sigue teniendo que establecerse mediante convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Al desaparecer las antiguas categorías y sub-categorías se permite al empresario una mayor flexibilidad al facilitar la movilidad funcional, pues dispone ahora de un ámbito mayor de tareas en las que reubicar a los trabajadores.

La clasificación profesional en el Estatuto de los Trabajadores se ve relacionada con muchos conceptos, y la reforma de la Ley 3/2012 actualizando el artículo 22 de este texto legal provocó a su vez la actualización de varios artículos del ET para ajustar los distintos conceptos relacionados con la clasificación laboral, como la movilidad unitaria funcional o la polivalencia funcional, a la nueva normativa.

## 5.1 Consecuencias en la modificación de la clasificación profesional

En los contratos de larga duración es normal que se produzcan cambios en la clasificación, bien por parte del empresario o bien por acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Estas modificaciones pueden beneficiar al trabajador, pues se le asigna un grupo superior y se le reconoce la remuneración económica superior, o puede perjudicarlo teniendo que realizar funciones inferiores a su grupo profesional, contando en este caso de que la remuneración económica no sufrirá ningún cambio, manteniéndose los salarios de origen.

Para que estas modificaciones se produzcan tienen que concurrir varias razones:

- Si las funciones a realizar fueran correspondientes a un grupo profesional inferior deberán estar justificadas por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva.
- Y si las funciones fueran correspondientes a un grupo superior y fueran realizadas por un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años el trabajador podrá reclamar el ascenso, reclamar diferencias salariales entre categorías o reclamar el encuadramiento en el grupo profesional superior.

## 5.2 Consecuencias sobre la movilidad funcional unitaria

Con la redefinición del sistema de clasificación profesional en torno al grupo, desaparece también el concepto de "categoría profesional equivalente" que utilizaba el artículo 39 del ET como parámetro dentro del cual la movilidad funcional podía considerarse ejercida libremente por el empresario dentro de su *ius variandi*, es decir, su facultad de poder alterar unilateralmente el contrato de trabajo.

A resultas de la supresión de dicho concepto, la movilidad funcional unilateral puede ser ahora ejercida libremente por el empresario dentro del marco más amplio que ofrece la adscripción al grupo profesional al que pertenezca el trabajador de las nuevas funciones que se le propongan desempeñar.

Pero, asimismo, surge el interrogante de explicar hasta qué punto y con qué límites puede el empresario poner en práctica los mecanismos de movilidad funcional ordinaria y extraordinaria que le atribuye el ordenamiento jurídico.

Una vez transcurrido el periodo transitorio de un año para que los convenios colectivos adapten el sistema de clasificación profesional a lo establecido por el artículo 22 del ET, es

evidente que para delimitar el alcance del poder empresarial de movilidad funcional ordinaria solamente podrá estarse a la vigente definición legal de grupo profesional.

Así pues, si por grupo profesional se entiende que es "el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación", podría concluirse que cuando el desempeño de las nuevas funciones asignadas al trabajador le exijan una capacidad o aptitud profesional similar a la necesaria para el desarrollo de las funciones actuales, se estará ante el ejercicio por el empresario de su *ius variandi* ordinario, el cual no necesita un período de consultas, sino de mera comunicación al trabajador. De otra forma, se estaría ante el ejercicio del *ius variandi* extraordinario o del poder de modificación sustancial.

Se trataría de la aplicación de la regla de equivalencia entre las funciones originarias y las nuevamente asignadas, que ya venían observando cierta doctrina en suplicación para delimitar el alcance de la movilidad funcional ordinaria dentro del grupo profesional (Montoya Medina, 2012).

## **6. Los grupos profesionales en la negociación colectiva 2012-2015**

Los convenios colectivos son el resultado de la negociación colectiva realizada por los empresarios y los representantes de los trabajadores, como indica el artículo 82 del ET, cuyo contenido mínimo contienen las condiciones de trabajo y de productividad para favorecer a ambas partes de la relación laboral.

La tabla de clasificación profesional debe fijarse necesariamente a nivel colectivo, bien mediante convenio de empresa o de sector, o en su defecto a través de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, según viene recogido en el artículo 22.1 del ET.

Sin ánimo de exhaustividad, se han analizado varios convenios colectivos de los años posteriores a la reforma laboral 2012, en ámbito estatal, autonómico y empresarial, ya que las empresas tienen a su disposición "tablas de clasificación profesional que consisten en enumeraciones de distintas especialización profesionales potencialmente necesarias en la actividad de que se trate" (Luís Miguel Camps Ruiz, 2013, 304).

Estas enumeraciones se encuentran clasificadas en grupos profesionales que integran las especializaciones de cada profesión en concreto antes mencionadas, las cuales antes se denominaban categorías profesionales.

El objetivo de este análisis consiste en observar como se ha llevado a cabo en la práctica la supresión de las categorías profesionales, y como en cada ámbito las empresas clasifican a sus trabajadores en grupos profesionales.

### **6.1 En el ámbito estatal**

Los convenios estatales desarrollan su clasificación profesional acorde con la nueva redacción del artículo 22 ET suprimiendo las antiguas categorías profesionales, reagrupándolas en distintos grupos profesionales, en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo.

Hay que destacar que para el encuadramiento de los trabajadores dentro de un grupo profesional todos los convenios se basan en ciertos criterios:

- Conocimientos: aparte de la formación básica, se toman en consideración los conocimientos adquiridos y la dificultad con la que se consiguieron.
- Iniciativa: dependerá del mayor o menor grado de dependencia de directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones.
- Autonomía: dependerá del grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- Complejidad: en base a la dificultad en el trabajo, habilidades especiales o el ambiente en el trabajo.
- Responsabilidad: en base al grado de autonomía de acción del titular y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias en la gestión.
- Mando: en base a la capacidad de ordenación de tareas, naturaleza del colectivo, y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

También cabe destacar que la mayoría de convenios realizan la clasificación profesional de forma enunciativa, es decir, dejan la libertad al empresario que, aparte de los grupos que regula el convenio, pueda establecer otros grupos profesionales dentro de la empresa en cuestión.

Como se dijo antes, este análisis nos sirve para constatar cómo se llevó a cabo el encuadramiento de los trabajadores en los nuevos grupos profesionales, suprimiendo las antiguas categorías. Bien, pues la mayoría de convenios establecieron la reagrupación de dichas categorías profesionales, bajo otros preceptos.

Ahora los convenios establecen algunos grupos profesionales dentro de los cuales crean unos niveles profesionales, o bien, establecen varios grupos profesionales, los cuales son agrupados en divisiones o áreas profesionales.

#### **6.1.1 Convenio colectivo estatal de agencias de viaje 2012- 2014**

En el artículo 7 de este convenio se establecen 3 grupos profesionales, dejando la libertad a las empresas adscritas a poder establecer otros grupos, asimismo enuncia que las funciones de cada grupo no tienen carácter limitativo.

Grupo de Técnicos/as Gestores.

Grupo de Agentes de viajes y administración.

Grupo de servicios generales.

Estos grupos principales tienen establecidos unos niveles profesionales según el Convenio colectivo. En concreto se establecen los niveles 1 ,2 y 3 como los niveles de mando englobando al personal que tenga como mínimo una antigüedad de 1 año y como máximo una antigüedad de más de 3 años. Y los grupos 4, 5,6 y 7 engloban al personal que no llega a tener un año de antigüedad, pero puede progresar en el grupo profesional.

#### **6.1.2 Convenio colectivo general de la industria química de 26 de marzo de 2013**

En este convenio colectivo los grupos profesionales se agrupan en divisiones orgánicas.

Mediante la nueva regulación de la clasificación profesional, este convenio pretende obtener "una estructura productiva más razonable todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador".

Por ello, reagrupa 9 grupos profesionales, siguiendo un orden ascendiente desde trabajadores sin estudios hasta trabajadores con licenciaturas en ingeniería, en 6 divisiones orgánicas: producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorio, administración e informativa y comercial.

#### **6.1.3 Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional de 11 de junio de 2013**

Hay convenios que establecen menos grupos profesionales, pero que dentro de los cuales se desarrollan varios niveles profesionales. Concretamente es el caso de este convenio cuyo artículo 13 establece 5 grupos profesionales, con varios niveles profesionales, siendo:

Grupo profesional 1: Técnicos.

Grupo profesional 2: Administrativo.

Grupo profesional 3: Producción.

Grupo profesional 4: Servicios.

Grupo profesional 5: Mantenimiento.

#### **6.1.4 Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización de 14 de junio de 2013**

En su artículo 14 establece 6 grupos profesionales, contando cada uno con sus niveles profesionales:

Grupo Profesional I. –Comprende las funciones de dirección y organización.

Grupo Profesional II. –Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Grupo Profesional III. –Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial.

Grupo Profesional IV. –Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel.

Grupo Profesional V. –Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar.

Grupo Profesional VI. –Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar.

#### **6.1.5 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015**

El artículo 15 de este convenio regula la clasificación profesional, atendiendo a los criterios del artículo 22 ET. La clasificación se realizará en dos áreas funcionales, con dos y tres grupos profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

Las áreas funciones son:

1. Técnica y administrativa: engloba al personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Los grupos profesionales de esta área son:

- Grupo Técnico: desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa.

- Grupo Administrativo: realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información.

2. Operaciones: engloba al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta.

Los grupos profesionales de esta área son:

- Encargado General: realiza funciones tales como coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del Gerente o propietario de la Estación.

- Vendedor: realiza funciones como expendedor, suministrador de gasolina, ventas manuales de todos los productos de la tienda, funciones como encargado de turno y operarios.

- Subalterno: Realizar los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios.

#### **6.1.6 Convenio colectivo estatal de prensa diaria de 18 de septiembre de 2013**

El artículo 25 de este convenio establece el sistema de clasificación profesional, mediante áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En total se establecen 3 áreas de actividad, dentro de las cuales se agrupan 8 grupos profesionales:

1. Área técnica/productiva: tiene como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los



objetivos organizacionales con el máximo de eficacia, así como las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente

2. Área informática/redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte así como para su transmisión para medios electrónicos.

3. Área de gestión: engloba todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma.

Por otro lado tenemos los convenios que establecen siete u ocho grupos profesionales con las características genéricas dentro de los cuales establecen varios niveles funcionales, los cuales coincidían con las antiguas categorías.

Las características genéricas de los grupos son:

Grupo profesional 0: engloba a los trabajadores que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Las funciones de este grupo 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 y toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Grupo profesional 1: engloba las funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. En formación es obligatorio poseer la titulación de educación secundaria obligatoria.

Grupo profesional 2: engloba las 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. En formación es obligatorio poseer la titulación de educación secundaria obligatoria.

Grupo profesional 3: engloba las 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. En formación se requiere aportar experiencia profesional o la titulación de grado medio.

Grupo profesional 4: engloba funciones que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores pudiendo ser ayudados por otros trabajadores, y cumpliendo con unas directrices interpuestas. En formación se requiere la aportación de titulación de bachillerato o grado medio.

Grupo Profesional 5: engloba 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. Implica también funciones que tiene un contenido medio intelectual y de relaciones humanas. En formación se requiere la aportación de la titulación de bachillerato con experiencia laboral o de grado superior.

Grupo profesional 6: engloba la realización de tareas complejas, exigiendo un alto contenido intelectual, tareas de establecer o desarrollar programas, así como aplicar unas técnicas siguiendo instrucciones generales. En formación se requiere aportación de titulación universitaria de grado medio a nivel de diplomatura o ingeniería técnica.

Grupo profesional 7: engloba las actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, y dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada. En formación se requiere una titulación universitaria de grado superior a nivel licenciado o ingeniero.

Grupo profesional 8: Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y 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. La formación es equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

### **6.1.7 Convenio colectivo estatal para la fabricación de conservas vegetales de 1 de enero de 2014**

Cuyo artículo 10 establece 3 grupos profesionales generales dentro de los cuales establecen varios niveles profesionales.

Grupo profesional 1: Personal técnico, dentro del cual se establecen 4 niveles profesionales.  
Grupo profesional 2: Personal administrativo, dentro del cual se establecen 11 niveles profesionales.

Grupo profesional 3: Personal obrero y subalterno, dentro del cual se establecen 2 subgrupos, uno con 3 niveles y el otro con 2 niveles profesionales.

#### **6.1.8 Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos de 6 de octubre de 2014**

Cuyo artículo 18 establece 3 grupos profesionales generales, pero dentro de los cuales además de los niveles profesionales se establecen unas áreas funcionales.

1. Grupo de Personal Técnico Gestor: engloba al personal que este en posesión de una titulación superior para realizar funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

2. Grupo de Personal Administrativo: engloba al personal que realiza tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, venta de billetes, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros y otras análogas.

Sin embargo en este grupo se distinguen dos áreas funcionales:

- a) Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo, pasajeros con movilidad reducida y servicio de pasarelas.
- b) Administración general.

3. Grupo de Servicios Auxiliares: engloba al personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, push-back.

También dentro de este grupo se establecen dos áreas funcionales:

- a) Servicios Aeroportuarios.
- b) Servicios Generales

### **6.1.9 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad de 23 de diciembre de 2014**

En el artículo 18 de este convenio se establecen 7 grupos profesionales, en este caso de forma descendiente según los estudios requeridos, dentro de los cuales se establecen diferentes niveles profesionales.

Estos grupos son:

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

### **6.1.10 Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración de arroz de 20 de enero de 2015**

En su artículo 54 establece también 3 grupos profesionales generales:

Grupo profesional 1: Personal técnico, administrativo y comercial.

Grupo profesional 2: Personal de producción.

Grupo profesional 3: Personal de soporte.

## **6.2 Convenios ámbito autonómico**

### **6.2.1 Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 26 de julio 2013**

En su artículo 16 regula la clasificación profesional estableciendo principalmente 5 grandes grupos profesionales, y dentro de los cuales se establecen distintos niveles profesionales.

Las definiciones de estos 5 grandes grupos son generalmente las mismas que en convenios analizados anteriormente o a continuación.

### **6.2.2 Convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana de 18 de marzo de 2014**

En su artículo 24 establece la clasificación profesional mediante "divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores".

Este convenio realizó la aplicación de los nuevos grupos profesionales y asumió la eliminación de las categorías profesionales clasificando a los trabajadores en 3 divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Técnicos:** engloba a los trabajadores dedicados a los trabajos del área técnica, con alto grado de clasificación y con titulaciones superiores o medias.
- **Empleados:** engloba a los trabajadores que desempeñan trabajos administrativos, comerciales, informáticos, organizativos, en base a sus conocimientos y experiencias.
- **Operarios:** engloba a los trabajadores que realizan las operaciones relacionadas con la producción bien directamente o actuando en el proceso productivo.

Y estas áreas encuadran 9 grupos profesionales distintos, siendo el grupo 0 los directores y el grupo 8 los trabajadores sin formación específica.

### **6.2.3 Convenio Colectivo del grupo de empresas Hospitales NISA en la Comunidad Valenciana de 18 de febrero de 2015**

En el artículo 9 regula la clasificación profesional por grupos profesionales, en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Asimismo, dentro de cada grupo profesional se podrán establecer distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

En el Anexo I se muestran los cinco grupos profesionales establecidos en 3 áreas profesionales.

1. Área «A»: Área de administración: comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, configura la rama de gestión de centros y servicios, y se basa en tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que requieren máxima autonomía y responsabilidad hasta las que requieren una ayuda restringida.

2. Área «B»: Área sanitaria asistencial: comprende el conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario.

3. Área «C»: Área de servicios generales: abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía.

#### **6.2.4 Convenio colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores de la Comunidad de Madrid 17 de julio de 2013**

Cuyo artículo 11 establece la clasificación profesional, basándose en grupos profesionales según el nivel de titulación, conocimiento o experiencias exigidas para su ingreso, que serán estudiados y revisados por la Comisión Sectorial de Clasificación Profesional, reglada en el artículo 61 del mismo convenio.

En este Convenio los grupos profesionales no se enumeran por números sino por letras alfabéticas:

Grupo A1: Gerente y administrador.

Grupo A2: Titulados superiores y mandos.

Grupo B: Titulados medios.

Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: Personal auxiliar.

Grupo E: Personal subalterno y no cualificado.

#### **6.2.5 Convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de la Comunidad de Madrid de 10 de septiembre de 2013**

Cuyo artículo 22 establece 4 grupos profesionales, que llevan integradas las antiguas categorías profesionales, informando de que estos grupos pueden no ser los únicos establecidos, dando la opción a la empresa de poder establecer grupos análogos.

Por ello establece:

Grupo profesional I. Personal administrativo y técnico

Grupo profesional II. Personal de operaciones

Grupo profesional III. Personal de taller

Grupo profesional IV. Personal subalterno

### **6.2.6 Convenio colectivo del Sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid de 6 de noviembre de 2013**

El artículo 16 establece 3 grupos profesionales, quedando de esta manera:

Grupo 1. Coordinación: requiere titulación y formación social, cuyas tareas consisten en coordinación, gestión y organización del SAD además de seguimiento del trabajo de la auxiliar de ayuda a domicilio, lo integran las siguientes categorías:

- Responsable de coordinación.
- Coordinador/a:
- Ayudante de coordinación.

Grupo 2. Administración: se basa en realizar las operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, lo integran las siguientes categorías:

- Jefe/a de administración.
- Oficial/a administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.

Grupo 3. Auxiliares: se trata de un grupo polivalente, cuyas tareas a realizar son los trabajos generales de atención al hogar y los trabajos de atención personal, lo integra la siguiente categoría:

- Auxiliar de ayuda a domicilio

### **6.2.7 Convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales de la Comunidad de Madrid de 27 de noviembre de 2013**

Se establecen 3 grupos profesionales, y dentro de cada uno varios niveles profesionales.

1. El grupo profesional técnico establece 5 niveles profesionales:

- Nivel 1: Los trabajadores pertenecientes a este grupo dominan perfectamente todas las ramas de la prótesis, con responsabilidad en el rendimiento y visto bueno de todos los

trabajos, en la dirección técnica, diseño, preparación, elaboración, fabricación y reparación de prótesis dentales.

- Nivel 2: engloba a los trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y domina dos ramas cualesquiera a la perfección.

- Nivel 3: engloba a los trabajadores que solo dominan una sola rama, y eran los antiguos oficiales de 2ª de prótesis.

- Nivel 4: engloba a los trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos de prótesis dental dominando una o varias fases de la fabricación de una rama de la prótesis, con responsabilidad en dichas fases.

- Nivel 5: engloba a los trabajadores que a las órdenes de sus superiores ejecuta trabajos de prótesis dental sin iniciativa propia, pero con responsabilidad.

2. El Grupo profesional de Administración establece 4 niveles funcionales:

- Nivel 1: se trata de funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizadas por trabajadores que con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa.

- Nivel 2: engloba a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

- Nivel 3: engloba tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

- Nivel 4: engloba tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

3. En el grupo profesional de oficios varios se establecen 2 niveles funcionales:

- Nivel 1: engloba a los trabajadores que ejecutan sus funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión.



- Nivel 2: engloba las tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

#### **6.2.8 Convenio colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas de la Comunidad de Madrid de 23 de junio de 2014**

En el anexo segundo de este convenio se establecen 3 grupos generales en los cuales quedan encuadradas las antiguas categorías profesionales.

Grupo A: Personal directivo y titulado superior: "Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compraventa, con poderes o no, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección o de su titulación académica superior".

Grupo B: Personal administrativo y comercial: "Se considera personal administrativo y comercial el que, bajo la dirección del personal directivo o titulado superior, y estando en posesión o no de titulación de grado medio o de formación profesional lleva a cabo los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados".

Grupo C: Personal de oficios y subalternos: "Se considera personal de oficios el que, bajo la dirección del personal directivo o de jefatura realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción con iniciativa y responsabilidad, conociendo, en su caso, las máquinas, vehículos, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación. Para el desarrollo de sus funciones, en caso de que se precise, deberá estar en posesión de las autorizaciones o titulaciones legalmente exigibles. También se integran en este grupo quienes llevan a cabo trabajos en que su actividad requiere el mero esfuerzo físico y quienes realizan meras tareas auxiliares".

### **6.2.9 Convenio colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid de 14 de noviembre de 2014**

En cuya cláusula adicional se establecen los grupos profesionales en base a sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen.

En concreto establece 7 grupos profesionales, además del grupo 0 en el cual se engloban al personal que planifica el desenvolvimiento de la empresa.

El grupo profesional 1 engloba al personal sin formación específica y con un alto grado de dependencia.

El grupo profesional 2 engloba al personal que requiere unos conocimientos básicos y un breve periodo de adaptación, así como también la supervisión de los superiores.

El grupo profesional 3 engloba al personal que necesita poseer unos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

El grupo profesional 4 engloba al personal que realiza trabajos de forma autónoma, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores, aportando como formación la titulación de bachillerato.

El grupo profesional 5 engloba al personal que realizan funciones de un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas y complejidad técnica media, requiriendo estar en posesión de una titulación de grado medio.

El grupo profesional 6 engloba al personal que realiza funciones de un alto contenido intelectual e interrelación humana, requiriendo estar en posesión de una titulación de grado superior.

El grupo profesional 7 engloba al personal que realizan unas tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos y un alto grado de experiencia, se requiere para este grupo la aportación de titulación universitaria.

### **6.3 Convenios ámbito empresarial**

#### **6.3.1 Convenio colectivo de trabajo de Agua de Jerez, empresa municipal S.A., de 1 de enero 2012**

El artículo 18 de este convenio regula la clasificación profesional en la empresa, y enuncia que se clasificara al personal de acuerdo con las funciones que fundamentalmente realicen, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Técnicos: en este grupo se establecen 8 categorías distintas: Titulado Grado Superior, Titulado Grado Medio, Encargado de Sección, Delineante Proyectista, Delineante, Inspector de Obras Asimilado, Encargado de Sección, Inspector de Obras y Auxiliar Técnico. Estos trabajadores realizan funciones de dirección, organización, coordinación, inspección, que tienen la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos, asimismo requieren aportación de titulación universitaria o grado superior.

Grupo B: Administrativos: en este grupo se establecen 11 categorías distintas: Jefe de Departamento, Jefe de Área, Oficial 1º Administrativo asimilado Subjefe de Sección, Oficial 1º Administrativo, Oficial 2º Administrativo, Auxiliar Administrativo, Inspector de Servicios, Lector, Analista de Aplicación, Programador, Gestor de Cobro.

Estos trabajadores realizan funciones de supervisión de los trabajos encomendados a los trabajadores menos cualificados, cumplir con las órdenes recibidas por parte de la dirección, así como todas las funciones de oficina, asimismo requieren aportación de titulación media.

Grupo C: Profesionales de Oficio: en este grupo se establecen 4 categorías distintas: Oficial especial, Oficial 1º obrero, Oficial 2º obrero y peón especialista. Estos trabajadores realizan funciones de producción, interviniendo personalmente aportando esfuerzo y atención. No requieren titulación superior, sino conocimientos del oficio y experiencia.

Grupo D: Subalternos: en este grupo se establecen 3 categorías distintas: Ordenanza, Guarda/Vigilante y Almacenero. Estos trabajadores realizan funciones de vigilancia, limpieza, reparto, recepción, etc., para los que simplemente se requieren conocimientos básicos o elementales.

### **6.3.2 Convenio colectivo de PSA PEUGEOT CITROEN 2012-2015**

El nuevo acuerdo de este convenio establece la nueva definición de la clasificación profesional basada en el art 22 ET mediante la cual suprime las categorías profesionales y establece los grupos profesionales como único instrumento.

Asimismo, cuando define los grupos profesionales clasifica a sus trabajadores en dos grandes grupos: grupo profesional de horario y grupo mensual.

Grupo profesional de personal de horario: comprende todos los trabajadores que se vinculan directa o indirectamente con la producción, y además ejercen funciones basadas en competencias observables, es decir, se basan en la capacidad de los trabajadores para efectuar una determinada actividad que requiere conocimientos, práctica y experiencia y dichas competencias serán recogidas en unos documentos referenciales, los cuales se publicaran.

En este grupo se establecen 14 niveles de competencias. Por cada especialidad u oficio se define un referencial de competencias por los Servicios técnicos del grupo, una zona de evolución y un nivel máximo de oficio hasta el nivel 14.

Grupo profesional de personal mensual: comprende a los trabajadores que realizan funciones de administración o también tareas de mando, supervisión y coordinación, estableciendo competencias esenciales como la autonomía, la iniciación o la cualificación.

Este grupo se fundamenta en la apreciación del desempeño que realiza la jerarquía a través de la entrevista individual, desglosada en dominio de la función y cumplimiento de los objetivos.

En este grupo las funciones se agrupan en familias de funciones constituidas por un conjunto homogéneo de actividades que precisan de una combinación de conocimientos, saber hacer y comportamientos específicos que deben ser puestos en práctica en una situación de trabajo, pudiendo llegar hasta el nivel máximo 20.

### **6.3.3 Convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia 2013-2015**

El artículo 9 de este convenio establece 4 grandes grupos profesionales, dentro de los cuales hay varios niveles profesionales. Siendo el grupo 1 el que engloba al personal sin formación específica, y el grupo 4 el que engloba al personal con una formación superior. Asimismo, las características específicas de cada grupo son similares a las características vistas en los convenios anteriores.

### **6.3.4 Convenio colectivo de la empresa “Cementerio mancomunado Bahía de Cádiz S.A. de 1 de enero de 2014**

En el Anexo I establece la clasificación profesional mediante 4 grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Directivos titulados, son los trabajadores que realizan las funciones de alta cualificación, de toma de decisiones, con mucha autonomía y responsabilidad para cumplir los objetivos de la empresa, y requieren una titulación universitaria o superior.

Grupo profesional 2: Mandos superiores: son los trabajadores que realizan funciones de coordinación e integración, sustitución de altos mandos, cuando lo requieran, revisión de los trabajos de los mandos intermedios, asimismo se encarga de la distribución del personal dependiendo de las necesidades de los servicio funerarios en los distintos centros de trabajo, y requieren una titulación superior.

Grupo profesional 3: Mandos intermedios, son los trabajadores que realizan funciones bajo supervisión, recibiendo instrucciones, realizan tareas administrativas de oficina, gestión, y requieren una titulación media.

Grupo profesional 4: Operarios, son los trabajadores de realizan funciones que requieren esfuerzo físico y atención, preparan y efectúan los servicios funerarios, efectúan la vigilancia y mantenimiento de las instalaciones, realizan tareas de limpieza y no requieren estudios específicos.

Y por el otro lado, encontramos los convenios colectivos sectoriales cuyos interlocutores son:

- Sindicatos más representativos de nivel Estatal o de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del convenio.
- Asociaciones empresariales, que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio y que además ocupen, al menos, el 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito
- Empresario o representantes legales.

## **6.4 Convenios ámbito provincial o sectorial**

### **6.4.1 Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de 8 de mayo 2013**

Clasifica profesionalmente a los trabajadores en 4 grupos profesionales en base a sus aptitudes, titulaciones, y contenido general de la prestación.

El Grupo I trata sobre el personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio, los cuales planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

El Grupo II está constituido por el personal administrativo, que realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando, y tienen la responsabilidad directa de la oficina de empresa.

El Grupo III está constituido por los mandos intermedios, los cuales realizan funciones de coordinación, y supervisión de ejecución autónoma, que exijan la iniciativa de los trabajadores, además se encargan de supervisar a los otros trabajadores de menor cualificación y de corregir las anomalías o incidencias que puedan surgir.

El Grupo IV está constituido por el personal operario. Estos trabajadores son los que ejecutan las tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión y requiere aportación de esfuerzo físico y atención.

Este convenio establece que "a los trabajadores se les asignaran cuantos trabajos y operaciones establezca el empresario en el grupo profesional al que pertenezcan. Y además, el trabajador será remunerado con el nivel retributivo para el grupo profesional asignado". Es decir, no establece unos niveles profesionales generales, sino que dentro del grupo profesional y según las funciones que se les adjudique pertenecerán a una categoría o a otra.

#### **6.4.2 Convenio colectivo del sector de la Construcción de 25 junio 2013**

Establece la clasificación profesional mediante 8 grupos profesionales, siendo el grupo 1 el que no requiere formación específica y siendo el grupo 8 el que requiere titulación universitaria, que se dividen entre 3 áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación: comprende las funciones de diseño, trabajo de campo, investigación, entre muchas otras.
2. Producción y actividades asimiladas: comprende actividades como acondicionamiento de terreno, medición de obras, edificación, estructuras, etc.
3. Servicios transversales: comprende actividades como administración, finanzas, marketing, calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, otras.

### **6.4.3 Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo de 4 de julio de 2013**

En el artículo 10 regula la clasificación profesional y especifica que tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores en igualdad de oportunidades.

En concreto este convenio establece que la clasificación profesional " precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio".

Por ello el sistema de clasificación profesional queda dividido en dos áreas principales, cada una integrada por cinco grupos profesionales.

1. Área de seguros, queda integrada por los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 0: Dirección de la empresa
- Grupo profesional I: Titulados superiores.
- Grupo profesional II: Titulados grado medio y asimilados.
- Grupo profesional III: Personal auxiliar y asimilados.
- Grupo profesional IV: Personal nueva contratación, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

2. Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo *del personal de las MATEPSS*

- Grupo profesional 0. Dirección de la empresa,
- Grupo profesional I. Titulados superiores.
- Grupo profesional II. Titulados grado medio y asimilados.
- Grupo profesional III. Personal auxiliar y asimilados.
- Grupo profesional IV. Personal nueva contratación, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

#### **6.4.4 Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia de 25 de julio 2013**

En el Anexo I de este convenio se establece la clasificación profesional mediante 5 grupos profesionales, dentro de los cuales quedaron asimiladas las antiguas categorías profesionales.

Grupo profesional 1: Personal técnico titulado, dentro del cual se distinguen 6 niveles profesionales.

Grupo profesional 2: Personal mercantil, dentro del cual se distinguen 4 niveles profesionales.

Grupo profesional 3: Personal técnico no titulado, dentro del cual se distinguen 3 niveles profesionales.

Grupo profesional 4: Personal administrativo, dentro del cual se distinguen 5 niveles profesionales.

Grupo profesional 5: Personal de servicios y actividades diversas, dentro del cual se establecen 4 niveles profesionales.

#### **6.4.5 Convenio colectivo del Sector de Comercio Textil de 20 de diciembre de 2013**

El artículo 63 de este convenio establece dos grandes áreas profesionales, pero en este caso en función del número de trabajadores de las empresas.

La primera área en cuestión integra a aquellas empresas con 50 o más trabajadores, y establece los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional I: engloba al personal subalterno sin formación específica.

Grupo profesional II: engloba al personal que realiza funciones específicas con una formación básica.

Grupo profesional III: engloba al personal que realiza funciones autónomas pero bajo supervisión, con una formación equivalente al grado medio.

Grupo profesional IV: engloba al personal que realiza funciones y tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía,



iniciativa y responsabilidad, y con una formación equivalente al grado superior o estudios universitarios.

Grupo profesional V: engloba al personal que planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, con una formación equivalente a estudios universitarios.

La segunda área integra a las empresas de hasta 50 trabajadores y establece 3 grupos profesionales:

Grupo profesional I: engloba al personal subalterno sin formación específica.

Grupo profesional II: engloba al personal que realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico-superior.

Grupo profesional III: engloba al personal que realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

#### **6.4.6 Convenio colectivo para el sector del comercio en general de Salamanca y provincia de 23 enero 2014**

En su artículo 17 se establece que la clasificación profesional se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por ello se establecen 5 grupos profesionales, dentro de los cuales se regulan varios niveles profesionales.

#### **6.4.7 Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Castellón de 16 de diciembre de 2014**

En la disposición transitoria segunda se establecen 3 divisiones funcionales dentro de las cuales se agrupan 8 grupos profesionales.

- Técnicos: engloba al personal con una alta cualificación, experiencia y aptitudes acreditadas mediante títulos superiores y medias.

- Empleados: engloba al personal que realizan tareas específicas de puesto de oficina, como administrativas, informáticas, comerciales, etc., aportando titulaciones medias.
- Operarios: engloba al personal que tiene conocimientos y experiencias del puesto de trabajo en concreto, sin aportan titulación alguna, son los encargados de funciones supervisadas de producción, mantenimiento, transporte u otras similares

## **7. Modalidad procesal de clasificación profesional**

Las modalidades procesales vienen reguladas en el artículo 102 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el cual se establece que mediante la demanda " se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas".

Como también viene indicado en la sentencia del TS, rcud. 219/2008, "el acto determinante de la elección de la modalidad procesal idónea, es el de presentación de la demanda, de suerte que la pretensión que en ella se ejercite condiciona el cauce procesal a seguir, independientemente de la procedencia o improcedencia de la cuestión de fondo discutida, y de la denominación que el actor le haya dado".

Ante la clasificación profesional se señala la ausencia de recursos, salvo en los casos en los que a la pretensión principal de revisión de la clasificación profesional se le acumule la reclamación de las diferencias salariales y la cuantía de estas lo permita, tal y como viene recogido en el artículo 191.2 LRJS sobre cuantías superiores a 3.000 euros.

Asimismo, la doctrina jurisprudencial extiende aplicable la preinscripción del artículo 59.2 ET, las acciones derivadas del contrato de trabajo preinscribirán al año de su terminación, en cuanto obligación de tracto único, cuando la presunta clasificación incorrecta derive del eventual incumplimiento empresarial de una obligación jurídica, en los cambios del convenio colectivo (L.M. Camps Ruiz, 2013, 306).

### **7.1 Régimen jurídico (art. 137 LRJS)**

La modalidad procesal de clasificación profesional viene regulada en el artículo 137 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social teniendo como objeto la discrepancia acerca del referente clasificatorio formal del trabajador en relación con las funciones verdaderamente pactadas o efectivamente realizadas.

Las peculiaridades con las que se encuentra se basan en requerir aportación de informes de la representación unitaria y la Inspección de Trabajo, y otra es que no cabe recurso contra la resolución.

Pero ante esta introducción cabe analizar detalladamente el artículo 137 LRJS, y es que en concreto este artículo dice que la demanda de clasificación profesional debe ir acompañada de un informe emitido en el plazo de 15 días por el Comité de Empresa o los delegados personales en el cual se estipule las funciones superiores llevadas a cabo por el demandante junto con la especificación del grupo al que pertenezcan dichas funciones realizadas en la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo.

En el caso de que no se presente el informe junto con la demanda, el art. 81 LRJS establece que en el plazo de 3 días el secretario judicial dará cuenta al juez de la existencia de faltas en la demanda y establecerá un plazo de 4 días para subsanar la demanda. En caso de subsanarse las faltas incurridas en plazo de 3 días dará cuenta al juez para resolver el proceso, pero en el caso de que no se subsanen las faltas no se admitirá la demanda.

Asimismo, en el apartado segundo de este mismo artículo viene especificado que para la resolución de la demanda será imprescindible el informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social sobre los hechos que el demandante ha venido reclamando.

Es esencial que para la reclamación de clasificación profesional sea acumulable la reclamación de diferencias salariales por haber realizado funciones que pertenezcan a un nivel retributivo superior.

## **7.2 El acceso al recurso de suplicación**

Como bien vino especificado en el apartado anterior, para acceder al recurso de suplicación el artículo 191 LRJS afirma que la cantidad reclamada debe superar los 3.000 euros. Así lo confirman también los distintos fallos de los Tribunales Superiores de Justicia y los Tribunales Supremos, pues no se puede recurrir en suplicación ninguna sentencia cuya demanda de cantidad no supere los 3.000 euros.

A continuación se analizan varias sentencias para ver las resoluciones de los tribunales ante los conflictos más comunes de la clasificación profesional.

En la sentencia del TS, en rcud 219/2008, se ve mejor como se aplica en la práctica la modalidad procesal de clasificación profesional, sin caer en la inadecuación del procedimiento.

En concreto, la actora demanda a la empresa por realizar funciones superiores a su categoría y solicita que la encuadren en el grupo profesión superior así como también, las diferencias salariales que ascienden al total de 3.084,62 euros.

En este caso tanto el Juzgado de instancia como el TSJ estiman la demanda interpuesta por la actora y condenan a la empresa a reconocer el grupo profesional superior, con derecho por parte de la actora a percibir el salario superior.

No estando concorde la empresa con el fallo indicado presentó recurso de casación de unificación de doctrina alegando inadecuación del procedimiento, y el TS analiza desde ese punto de vista el acto determinante de la elección de la modalidad procesal idónea.

En concreto la actora sostiene que con el cambio del convenio colectivo viene realizando funciones que son de un grupo profesional superior y solicita que se le asigne ese nuevo grupo así como también las retribuciones superiores. En base a esto el TS dice que "para eso es precisamente para lo que legalmente está prevista la modalidad procesal de clasificación profesional", por lo que desestima el recurso interpuesto por la empresa.

En la sentencia de 17 de julio 2013 (rcud. 4486/2013) del TS se analiza con detalle la preinscripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo.

En este caso, y también para acceder al recurso de suplicación, la actora solicita que se le adjudique el grupo superior perteneciente a las funciones que desarrollaba así como el abono de las diferencias salariales que ascienden a un total de 3993.58 euros.

Sin embargo, la parte demandada alega que el contenido de la demanda de la actora resulta "peculiar, poco ortodoxo y de difícil comprensión", y además alega la excepción de preinscripción.

Ante este supuesto el TS analiza la cuestión de preinscripción. La actora desempeñó las funciones superiores hasta 01.07.2008, momento en el que volvió a desempeñar sus antiguas funciones del grupo profesional perteneciente, y presentó demanda por reclamación de categoría y cantidad el 23.06.2009. En base al artículo 59.1 ET el TS alega que la actora puede reclamar las diferencias salariales entre dos grupos, dejando sin efecto la preinscripción por no cumplirse el año desde las acciones derivadas del contrato, pero desestima la solicitud de encuadrarla en el grupo profesional superior, ya que las funciones superiores sólo las realizó hasta 01.07.2008.

Otro caso a destacar sería el de la sentencia de 2 de octubre 2012 (rcud. 6792/2012), del TS, en el cual trata el encuadramiento de una trabajadora en el grupo profesional adecuado

tras la reforma de los convenio colectivos de adecuación de las categorías profesionales a los grupos profesionales.

La actora en cuestión inicialmente estaba encuadrada en el grupo de ayudante de ambientación, pero con la aplicación del nuevo convenio resultó que realizaba funciones superiores, por ello solicita el encuadramiento al grupo profesional superior y también las diferencias salariales en un total de 4.329,35 euros.

Ante la actualización del convenio pasaron a la trabajadora al grupo de Profesional Medio técnicas y Artes escénicas, y la Inspección de Trabajo informó que apenas existía diferencia entre las funciones de los dos grupos.

En este caso la empresa presentó recurso de suplicación en base a la actualización del nuevo convenio, en el cual quedó claro que la categoría de ayudante de ambientación y la de especialista de ambientación se corresponde con el de Profesional Medio técnicas y Artes escénicas del grupo III, quedando definitivamente bajo el nombre de Técnico Superior de Ambientación Decorados.

Por ello, el TS desestimó el recurso de casación de unificación de doctrina interpuesto por la actora, puesto que ella ha venido realizando determinadas funciones durante la vigencia de un convenio anterior, y ahora está encuadrada profesionalmente acorde al nuevo sistema de clasificación profesional implantado por la empresa.

### **7.3 Otros supuestos particulares**

Sin embargo, no todas las demandas de clasificación profesional serían adecuadas para recurrirlas en suplicación, puesto que no cumplen con los requisitos específicos o porque en sí no conllevan un conflicto de clasificación profesional ante la realización de funciones superiores a su grupo profesional.

En la sentencia de 14 de febrero 2013 del TSJ de Galicia, se analiza el conflicto sobre el mal encuadramiento de una trabajadora en el sistema de clasificación profesional.

Desde un principio la trabajadora quedó encuadrada en el grupo 5 como 1ª cocinera, teniendo a su cargo 5 ayudantes de cocina. Sin embargo, ante la actualización del convenio se la encuadró en el grupo 4 como Administrativa y oficiales de 2ª, mientras que el grupo 3 incluye a los oficiales de 1ª cocina.

La parte demandada alude al hecho de que la trabajadora desde el principio no realizaba funciones como 1ª cocinera sino que realizaba funciones acorde a las instrucciones de la dirección del centro junto con 5 ayudantes de cocina.

El objeto de esta demanda lo centran en determinar la adecuación de las funciones realizadas por la actora, desde el inicio de la relación laboral, con el grupo que le fue asignado, pues bien ha de considerarse que el procedimiento seguido no es el especial de clasificación profesional, sino el ordinario, ya que lo que se combate no es la categoría de la actora derivada de la realización de funciones superiores, sino de la incorrecta clasificación de la actora.

Ante este hecho el TSJ analiza la resolución del Juzgado de instancia de reconocer el derecho a recurrir en recurso de suplicación y dice "que la modalidad procesal de clasificación profesional debe utilizarse exclusivamente cuando la reclamación de categoría profesional este fundada en el desempeño de actividades de categoría superior", pero al afirmar que se debe resolver sobre el fondo del asunto cabe reconocer el derecho a suplicación por la que, en este caso, se entiende adecuada la resolución del Juzgado de instancia.

## **8. Conclusiones**

Tras la Reforma laboral 2012 el grupo profesional sigue desempeñando las mismas funciones que antes: es un elemento configurador del sistema de clasificación profesional y se toma como referencia para determinar el contenido de la prestación laboral en un contrato de trabajo con una mayor flexibilidad y eficiencia.

En cuanto al periodo clave para la aplicación de la nueva regulación de la clasificación profesional, pese a no existir ninguna sanción por no llevar a cabo su aplicación, los convenios colectivos han aplicado esta reforma laboral y han cumplido con el deber de eliminar las categorías profesionales. Sin embargo, inmediatamente hay que subrayar que estas categorías no se han eliminado en su totalidad, es decir, el análisis completado de treinta convenios colectivos aprobados desde la reforma laboral de 2012 ha permitido mostrar que la mayoría ha realizado la aplicación de la nueva normativa limitándose a renombrar las antiguas categorías profesionales bajo otros preceptos.

Conectando con las aportaciones de G. Fabregat Confort, advirtió que se dan 3 tipos de situaciones inadecuadas en el nuevo diseño del sistema de clasificación profesional: "1ª) sistemas conformados por grupos profesionales; 2ª) sistemas de clasificación compuestos en exclusiva por categorías profesionales o 3ª) sistemas clasificatorios compuestos por grupos conformados a su vez internamente por categorías".

Los datos que se desprenden del análisis efectuado en este Trabajo Fin de Grado permiten afirmar que actualmente estamos ante la tercera situación, ya que los convenios colectivos

están constituidos por grupos profesionales que a su vez están conformados internamente por las antiguas categorías profesionales.

Por su parte, M.A. Almendros Gonzales (2012, 17) ha concluido "la ventaja que presenta el grupo a la hora de clasificar profesionalmente al trabajador. Y es que se consigue potenciar el poder de dirección empresarial mediante la ampliación y relativa indeterminación de la prestación debida, y de paso, la extensión del ámbito de la movilidad funcional ordinaria".

La nueva redacción del art. 22 ET afecta a la polivalencia funcional y la clarifica, en la medida que se clasificará al trabajador en cuanto a las funciones de un grupo profesional que desarrolle durante más tiempo. Y con esta nueva redacción, el grupo profesional adquiere más flexibilidad al ser más extensivo y permite que los empleados puedan realizar distintas funciones dentro de un mismo grupo profesional, lo que facilita, y produce una gran ventaja, al mismo tiempo para el empresario puesto que puede alterar más fácilmente el contrato de trabajo.

Sin embargo algunos críticos no están acorde con el objetivo de esta reforma. Puesto que la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 3/2012, estableció como motivo principal de la reforma el hecho de "sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz". Pero al establecer un modelo único y unitario de clasificación profesional, M. A. Almendros Gonzales concluyó que "supone un obstáculo y una mayor rigidez que la negociación colectiva pueda recurrir al sistema clasificatorio que considere más adecuado a las necesidades sectoriales y empresariales".

Es decir, antes de la reforma laboral 2012 existía un dualismo clasificatorio lo que permitía a la negociación colectiva clasificar a los trabajadores en función de las estructuras técnico-organizativas del sector o de la empresa, sin embargo ahora esa clasificación se dificulta al quedar restringida a un solo elemento clasificatorio. Algunos autores hasta defienden que se podría haber optado por la mayor flexibilidad interna al no establecer ningún método exacto de clasificación profesional, y dejar a los convenios colectivos que la establezcan según las estructuras organizativas.

En definitiva, la reforma del grupo profesional suscita opiniones doctrinales confrontadas. Varios autores afirman que la Reforma laboral 2012 no fue necesariamente urgente en cuanto a cambios requeridos en la clasificación profesional, puesto que no fue impuesta por cambio del modelo tecnológico y productivo, ni tampoco por las nuevas demandas formativas y de cualificación profesional, sino que más bien fue por una necesidad

funcional. Es decir, no se basó en unas causas productivas, más bien se implantó la nueva reforma para limitar y reducir los casos de movilidad funcional.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores pueden recurrir ante el supuesto de que realicen actividades superiores a su grupo profesional, que requiere asimismo una cuantía retributiva superior. Hay que destacar que aunque en principio el artículo 137 LRJS afirma no admitir recursos ante una modalidad procesal de clasificación profesional, la legislación admite en los casos de acumulación de la modalidad procesal de clasificación profesional junto con la demanda de cantidad, el acceso al recurso de suplicación siempre y cuando se alcance la cantidad mínima de 3.000 euros.



## BIBLIOGRAFIA

Almendros Gonzales, M.A. (2002): *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.

- (2012): "El grupo profesional como presupuesto de flexibilidad interna", *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.3/2012, online.

Alonso y Ros, (2012): *Reforma laboral 2012, modificaciones al Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 3/2012 y por la Ley 3/ 2012*, online.

Burgos Giner, M.A. (2014): "La determinación de la prestación de trabajo" en García Ninet, J.I, Vicente Palacios, A. *Derecho del trabajo*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona.

Fabregat Monfort, G. (2013) *"La clasificación profesional y la movilidad funcional tras la Ley 3/2012"*, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.3/2013 parte Doctrina, online.

Gárate Castro, J. (2014): *"Determinación cualitativa de la prestación del trabajo: la clasificación profesional"*, *Revista general de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social* 38, online.

García-Perrote Escartin, I. (2012): "Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el RDL 3/2012", en García-Perrote Escartin, I., Mercader Uguina, J.R.: *Análisis práctico del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Editorial Lexnova, Valladolid.

Goerlich Peset, J.M. (2013): "Determinación de la prestación de trabajo" en Camps Ruiz L., Ramírez Martínez, J.M. *Derecho del Trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Montoya Medina, D. (2012): *Las modificaciones de las funciones del trabajador tras la reforma laboral de 2012*, online.

Montoya Melgar, A. (2014): "Las posiciones jurídicas de trabajadores y empresarios" en Montoya Melgar, A. *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid.

## Informes

*Acuerdo de modificación parcial del Convenio Colectivo 2012- 2015* relativa al nuevo sistema de clasificación profesional.

Ganvam, " *La alternativa a los despidos: medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas*", Reforma laboral 2012

Martín Hernández, M.A., Doctora de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, " *La regulación convencional de la clasificación profesional y de la movilidad funcional tras las últimas reformas laborales*", 2012.

*Movilidad funcional y Clasificación profesional* (Regulación posterior a la Reforma laboral), Boletín informativo jurídico sindical de la Confederación General del Trabajo.

Preciado Domenech, C.H., Magistrado especialista del Orden Social TSJ Cataluña y profesor asociado de Derecho Penal URV Tarragona, " *La flexibilidad interna tras la ley 3/2012 de 6 de Julio*".

Ureste García, C.R., Directora del Servicio de Personal del Consejo General del Poder Judicial, " *Proceso ordinario y proceso monitorio. Modalidades procesales*", 2012

## **ANEXO I**

### **Convenios del ámbito estatal**

1. Convenio colectivo estatal de agencias de viajes 2012-2014
2. Convenio colectivo general de la industria química de 26 de marzo de 2013
3. Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional de 11 de junio de 2013
4. Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización de 14 de junio de 2013
5. Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015
6. Convenio colectivo estatal de prensa diaria de 18 de septiembre de 2013
7. Convenio colectivo estatal para la fabricación de conservas vegetales de 1 de enero de 2014
8. Convenio colectivo sectorial estatal de servicios de asistencia en tierra de aeropuertos de 6 de octubre de 2014
9. Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad de 23 de diciembre de 2014
10. Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración de arroz de 20 de enero de 2015

### **Convenios del ámbito autonómico**

11. Convenio colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 26 de julio de 2013
12. Convenio colectivo del sector de Residencias y centros de día para personas mayores de la Comunidad de Madrid de 17 de julio de 2013
13. Convenio colectivo del sector de Alquiler de Vehículos con o sin conductor de la Comunidad de Madrid de 10 de septiembre de 2013
14. Convenio colectivo del sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid de 6 de noviembre de 2013
15. Convenio colectivo del Sector de Prótesis Dentales de la Comunidad de Madrid de 27 de noviembre de 2013
16. Convenio colectivo del sector de Almacenistas de patatas de la Comunidad de Madrid de 23 de junio de 2014
17. Convenio colectivo del sector de Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid de 14 de noviembre de 2014
18. Convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana de 18 de marzo de 2014

19. Convenio colectivo del grupo de empresas Hospitales NISA en la Comunidad Valenciana de 18 de febrero de 2015

#### **Convenios del ámbito empresarial**

20. Convenio colectivo de trabajo de Agua de Jerez, empresa municipal S.A. de 1 de enero de 2012

21. Convenio colectivo de PSA PEUGEOT CITROEN 2012-2015

22. Convenio colectivo de cadenas de tienda de conveniencia 2013-2015

23. Convenio colectivo de la empresa "Cementerio mancomunado Bahía de Cádiz S.A.", de 1 de enero de 2014

#### **Convenios del ámbito provincial o sectorial**

24. Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de 8 de mayo 2013

25. Convenio colectivo del sector de la Construcción de 25 de junio de 2013

26. Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo de 4 de julio de 2013

27. Convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia de 25 de julio de 2013

28. Convenio colectivo del sector de Comercio Textil de 20 de diciembre de 2013

29. Convenio colectivo para el sector del comercio en general de Salamanca y provincia de 23 de enero de 2014

30. Convenio colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Castellón de 16 de diciembre de 2014