

Nuevas tendencias en materia de clasificación profesional en Europa y EE.UU

Daniel Pérez del Prado

Profesor Visitante Doctor

Universidad Carlos III de Madrid

1. La clasificación profesional como herramienta de flexibilidad interna

La clasificación profesional, entendida como aquél sistema general y abstracto, previamente establecido en la negociación colectiva, en el que se van a ordenar y disponer sistemáticamente por categorías o grupos profesionales a los trabajadores, así como a definir cada uno de estos elementos según determinados criterios ⁽¹⁾, ha venido sufriendo, como tantas otras instituciones del Derecho del Trabajo, importantes transformaciones que obedecen a dos tipos diferentes de necesidades.

De una parte, resulta indudable que los sistemas productivos han cambiado de forma considerable, dejando atrás los conocidos como los modelos “fordista” o “taylorista”, para encarar nuevas formas productivas que requieren también, y como consecuencia, nuevas formas de organizar el trabajo. Los avances tecnológicos, pero también las nuevas estrategias empresariales, las políticas económicas o, incluso, la nuevas concepciones sociales, se han traducido en formas diferentes de producir, distintas a la producción en serie y en masa, en las que la flexibilidad, el trabajo en grupo y en muchas ocasiones la formación y cualificación profesional resultan elementos imprescindibles.

Pero, de otra parte, los avances tecnológicos no pueden explicar por sí solos, como acabamos de señalar, tan importante transformación ⁽²⁾. Son también esos otros factores a los que aludíamos los que conectan la clasificación profesional con los grandes retos del Derecho del Trabajo, que se debate entre su papel tradicional y esencial de tutela del trabajador y la atribución de nuevos y extraños roles, como la generación de empleo ⁽³⁾. Estas nuevas atribuciones son frecuentemente empleadas como palanca de transformación de aquél y de retroceso de los derechos de los trabajadores, bajo la justificación de que constituyen un requisito *sine qua non* para alcanzar una mayor competitividad empresarial y, con ello, también más creación de puestos de trabajo.

Así, en tantas otras instituciones, pero también en la clasificación profesional, asistimos a importantes cambios que vienen justificados por la necesidad de lograr una mayor flexibilidad laboral. La negociación colectiva es compelida a estirar los límites del grupo profesional, a aceptar una cada vez mayor polivalencia y movilidad funcional o a simplificar la estructura clasificatoria, eliminando niveles innecesarios, para que las empresas puedan ser más competitivas y productivas en un mundo altamente interconectado. De esta forma se alcanzarían no sólo los objetivos empresariales, sino también los de los trabajadores y los del conjunto de la sociedad, pues ello se traduciría también en creación de empleo, si bien a costa de unas peores condiciones laborales.

¹ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Consejo andaluz de relaciones laborales, Sevilla, 2002, p. 95.

² *Ibid.*, p. 42.

³ CASAS BAAMONDE, M. E., “Derecho del Trabajo y Empleo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 4, 2012, pp. 1-11.

El polo de atención bascula así del trabajo a la competitividad, productividad y flexibilidad empresarial bajo a una determinada concepción del trabajo en general y de las relaciones laborales en particular, en la que la transacción entre los intereses empresariales y de los trabajadores pasa lógicamente a un segundo plano ⁽⁴⁾. La crisis económica que hemos atravesado, lejos de cuestionar estos planteamientos, los ha exacerbado.

El objetivo del presente trabajo es analizar en qué medida la negociación colectiva se ha adaptado en este concreto ámbito, el de la clasificación profesional, a las exigencias de una mayor flexibilidad laboral. Para ello, se han escogido dos modelos radicalmente distintos de Estado social y de relaciones laborales que, además, han encarado la recesión con políticas macroeconómicas radicalmente opuestas: el europeo, representados por Francia y España; y el estadounidense.

Así, a lo largo de las páginas que siguen analizaremos los cambios detectados en materia de clasificación profesional entre estos dos países europeos con sistemas de relaciones laborales relativamente próximos, para, a su vez, compararlos con los previstos en un modelo *a priori* mucho más flexible como el estadounidense. El objetivo final es triple: detectar nuevas tendencias; analizar si existen diferencias notables en países y modelos y sus causas; y determinar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva en esta concreta área.

2. El modelo europeo en materia de clasificación profesional: Francia y España

La regulación del sistema de clasificación profesional en Francia y España cuenta con un origen común, que es su regulación directa por parte del Estado, al margen de la autonomía colectiva. Así, mientras que en España tal regulación se contenía en las Ordenanzas laborales, en Francia tomó como referencia los conocidos como *Arrêtés Parodi* ⁽⁵⁾, dictados tras la II Guerra Mundial. Éstos, basándose en el convenio del sector del metal de la región de París, vinieron a establecer la clasificación profesional y la retribución durante el período en que estuvo fijado por el Estado. Al recuperarse la libertad contractual en 1950, fueron tomados como referencia por la negociación colectiva, por remisión directa o por simple copia o imitación, a la hora de determinar la clasificación profesional y la remuneración en los distintos sectores de actividad ⁽⁶⁾. Ésta situación recuerda a la vivida (y que aún se vive) por la negociación colectiva española, tras la restauración de la democracia, con el fuerte influjo de las ordenanzas laborales.

Por consiguiente, al margen de su valor normativo, en uno y otro caso la reglamentación estatal vino a generar una importante influencia en la negociación colectiva posterior. Sus tres características principales, que por tanto marcarían la de la clasificación profesional en ambos países durante buena parte del siglo pasado, era la fuerte vinculación entre clasificación profesional y salario, su naturaleza jerárquica y, derivado

⁴ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. J., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, cap. 1..

⁵ Arrêté Parodi du 1er Octobre 1947 et Arrêtés Croizat du 22 Février 1946.

⁶ Sobre los orígenes de la clasificación profesional en Francia puede consultarse SAGLIO, J., “Les négociations de branche et l’unité du système français de relations professionnelles□: le cas des négociations de classification”, *Droit Social*, vol. 1, 1987, pp. 20-33.

de ello, la escasa atención prestada a la definición de las categorías profesionales, entendidas éstas como profesiones, funciones o puestos de trabajo. Se trataba en muchos casos de meros listados de categorías profesionales a los efectos asignar a la correspondiente ocupación un determinado salario.

No obstante, en el caso francés se observa también la importante influencia del sistema salarial de la función pública ⁽⁷⁾ lo que se ha traduciría posteriormente, como vamos a ver, en una regulación detallada y precisa, característica que sin embargo no suele abundar en el caso español. La ausencia de este segundo factor en el modelo hispano llevará a que la influencia administrativa señalada, propia de la intervención estatal, no alcance el grado de desarrollo de la del país galo.

El segundo elemento común de la regulación de los sistemas de clasificación profesional de ambos países es su progresiva tendencia a la flexibilización. Así, mientras que en el caso español tal evolución ha tenido como protagonista el grupo profesional en contraposición con la categoría, que tras un largo proceso legislativo ha terminado por imponerse como único criterio de clasificación legal ⁽⁸⁾; en el modelo francés, han sido la introducción de los llamados “criterios de clasificación” los que han llevado a efecto similar operación ⁽⁹⁾.

Ambas técnicas, a pesar de parecer diferentes, responden sin embargo a la misma lógica. La fórmula francesa descansa en el nivel de cualificación y competencia profesional y supone reagrupar los empleos o categorías profesionales a partir de una serie de criterios predeterminados o implícitos, idénticos para cada nivel profesional: la autonomía, la iniciativa, la responsabilidad o el nivel de formación son los más empleados. Paralelamente, se produce un progresivo desplazamiento de la regulación de esta materia desde el sector a la empresa: «las escalas profesionales negociadas durante este período se fundamentan en esta lógica, que afirma la primacía de la empresa en la gestión de la clasificación profesional» ⁽¹⁰⁾.

La española, por su parte, por más que haya centrado su atención en una figura específica, el grupo, no deja de descansar sobre la misma técnica, pues se entiende por tal aquél que «agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador» (art. 22 ET). Es decir, a través de este concepto no ha venido más que a difuminarse la rígida clasificación que

⁷ *Ibid.*, p. 55.

⁸ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral”, en *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1a. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 268-269. La reforma introducida por la Ley 3/2012 (DA 9.ª) pretendió acabar de una vez por todas con la “categoría profesional” como elemento vertebrador de la clasificación, terminando un periodo de convivencia entre grupo y categoría, en el que el influjo de esta última fue muy notable, probablemente por tradición histórica. Asimismo, la mencionada reforma eliminó la referencia que en el apartado cuarto del art. 22 ET se hacía al “nivel retributivo”.

⁹ TALLARD, M., “L’ introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification: genese et evolution”, *Sociétés contemporaines*, vol. 41-42, 1, 2001, pp. 161-164. El último estadio en la evolución sería la utilización, dentro de los criterios de clasificación, de la competencia profesional como elemento central del encuadramiento. Si bien en este trabajo nos referiremos al proceso de flexibilización de la clasificación profesional por acción de estos criterios, estudios como el citado ponen el acento en la progresiva individualización del salario y su impacto en el sistema de relaciones laborales galo.

¹⁰ *Ibid.*, p. 162.

representaba la categoría a través de un nuevo encuadramiento profesional que descansa en “criterios” o “factores de valoración”⁽¹¹⁾, de entre los cuales la ley cita expresamente la aptitud profesional, la titulación y la tarea o función a desempeñar. Del mismo modo, también España ha vivido un proceso de descentralización de esta concreta cuestión, aunque impulsada desde la propia ley. Hoy puede ser acordada por cualquier tipo de convenio colectivo o, incluso, acuerdo de empresa, constanding expresamente entre las materias atribuidas al de ámbito empresarial «la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores» (art. 84.2 ET).

Por consiguiente, el elemento común en la evolución de la regulación de los sistemas de clasificación profesional en uno y otro país es la flexibilización del encuadramiento profesional, para lo que se ha adoptado una técnica similar, esto es, hacer que dependa, no de la conexión con una determinada función, sino con una serie de criterios generales. Ahora bien, el grado de desarrollo alcanzado y el resultado final conseguido es bien distinto en cada uno de estos Estados si se analiza la realidad de la práctica convencional.

Antes de proceder a ello, conviene hacer una mínima referencia a la muestra utilizada. Por lo que respecta a Francia, se ha empleado una muestra de cuarenta convenios colectivos de entre los disponibles en la base de datos gubernamental “legifrance”, perteneciente al *Service Public de la diffusion du Droit*, y relativos a los siguientes sectores: alimentación, automóviles y componentes, construcción, energía, electrónica, entretenimiento, industria aeronáutica y aeroespacial, metalurgia, minería, supermercados y grandes superficies, medios de comunicación y tabacos. Por lo que respecta a España, se han empleado noventa convenios colectivos de empresa publicados entre enero y septiembre de 2014⁽¹²⁾. En este caso, puesto que se perseguía que todos los convenios empleados fueran posteriores a la reforma de 2012, de tal forma que se pudiera observar si la eliminación de la categoría profesional como referencia legal había tenido algún efecto sobre los convenios, se ha optado por acotarla temporalmente en vez de materialmente. Aún así, se ha tenido en cuenta la selección material empleada para Francia (que también ha servido, como se verá, para EE.UU.) a la hora de realizar las comparaciones oportunas.

Pues bien, como decíamos, entre las tendencias más recientes de la regulación de los sistemas de clasificación profesional en Francia y España está su progresiva flexibilización. En el caso francés, esto se ha logrado a través de la introducción de la técnica de los criterios de clasificación (y dentro de éstos, por la preponderancia de la competencia); mientras que en el español, mediante la sustitución de la categoría profesional por el grupo y el impulso de la eliminación de las subclasificaciones profesionales (como probaría la eliminación de la referencia legal al “nivel retributivo”).

Por ello, una buena forma de corroborar esta afirmación sea referirnos a: a) el empleo de los criterios profesionales como mecanismos de conformación de categorías más amplias (grupos, en sentido técnico en España); b) el papel que conservan en su caso las subclasificaciones, como elementos de jerarquización que se oponen a la flexibilidad

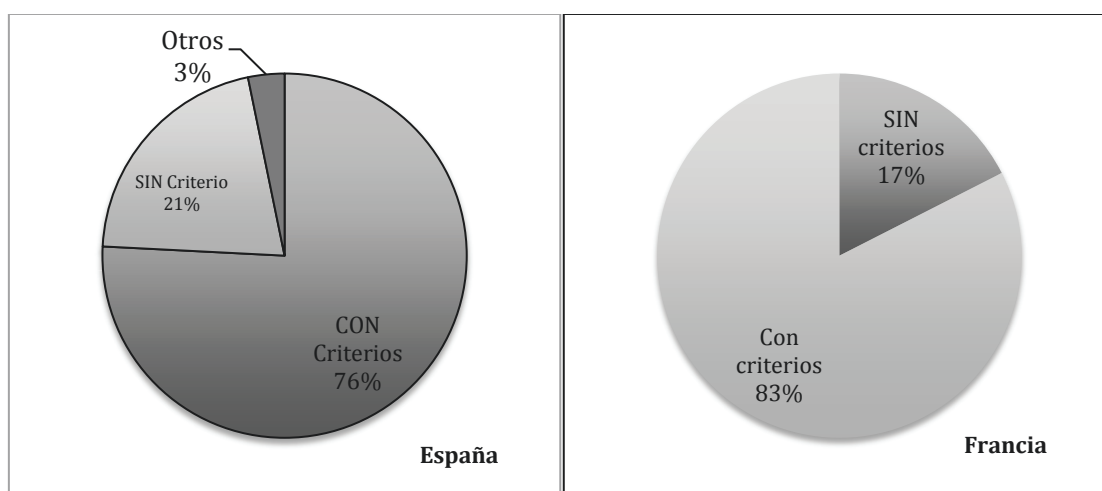
¹¹ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pp. 167-171.

¹² Esta muestra de convenios ha sido elaborada junta a la profesora Ana Belén Muñoz Ruiz y ha servido, además de para el presente, para la elaboración del siguiente trabajo, a cuyo contenido nos remitimos para más detalles. MUÑOZ RUIZ, A. B.; PÉREZ DEL PRADO, D., “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”, *Revista de información laboral*, 10, 2014, pp. 15-40.

clasificatoria; y c) la mayor o menor vinculación a otras funciones o categorías jurídicas como el salario.

Por lo que hace a lo primero, la práctica totalidad de los convenios tanto de la muestra francesa, como de la española, han adoptado un sistema de encuadramiento profesional basado en criterios de clasificación. Tal y como muestra el siguiente gráfico, cerca del 76% de los convenios de la muestra española y el 83% de la francesa utilizan estos criterios clasificatorios.

Gráfico 1. Utilización de criterios de clasificación en Francia y España



Ahora bien, en el caso francés se observa un grado de desarrollo notablemente más elevado que en el español, por más que en su seno puedan observarse distintas intensidades; mientras que en la experiencia hispana parece observarse una notable influencia de la última reforma, que habría actuado como acicate, ⁽¹³⁾, si bien sin que la influencia de la categoría profesional haya desaparecido completamente.

Como muestra de lo primero, del análisis de la muestra se deduce que los sistemas de clasificación profesional en Francia se caracterizan por, en primer lugar, su alto grado de desarrollo y detalle en lo que hace a la regulación de los criterios de clasificación que, normalmente, no solamente son enunciados, sino descritos con cierta minuciosidad ⁽¹⁴⁾, llegándose incluso a establecer fórmulas o criterios de aplicación en la empresa ⁽¹⁵⁾.

¹³ Incluso con referencias expresas a la reforma, como por ejemplo son los casos del XXVI Convenio colectivo de Bimbo, SAU. (art. 18) o del Convenio colectivo de Gamestop Iberia, SLU. (art. 15 y anexo).

¹⁴ Aún así, como en el caso español, la elección de los criterios no es homogénea. Por citar algunos ejemplos, la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 opta por *connaissances, aptitude, relations y autonomie*; una elección similar hace la Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 al recoger la *complexité des tâches, autonomie, impact des décisions prises, relations et connaissances que nécessite l'emploi tenu.*; la Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 escoge la *formation ou expérience professionnelle, complexité et polyvalence, communication, autonomie et responsabilité y la dimension internationale*; más escueta es la Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, al circunscribirse a la *compétence professionnelle, y l'aptitude aux relations humaines*.

¹⁵ Así, por ejemplo, la Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 y la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 establecen la ponderación que han de tener cada uno de los criterios de clasificación a la hora de proceder al encuadramiento. Por su parte, la Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et

Esto sería una muestra de la influencia que la clasificación profesional y salarial de la función pública habría tenido sobre el ámbito privado, tal y como tuvimos ocasión de adelantar. Sin lugar a dudas que llegar a determinar la forma en que las empresas pueden proceder a articular la clasificación profesional resulta de una indudable utilidad práctica, especialmente si lo comparamos con la realidad española, aunque puede suponer también una forma encubierta de mantener los clásicos sistemas de clasificación de carácter más jerárquico.

Esto también se vislumbra en la realidad española, por más que el grado de desarrollo de esta técnica es todavía muy inferior. Así, no son pocos los convenios colectivos que tras realizar una completa definición tanto de las variables sobre las que se articulan los grupos, como de los grupos en sí (esto último, con menos frecuencia), a continuación insertan bien las antiguas categorías, bien las “profesiones”, en los propios grupos (¹⁶). Esta práctica, como en el caso francés, debe ser valorada con precaución. De una parte, puede ser un instrumento útil de readaptación, intentando aclarar el concreto encuadre del sistema profesional antiguo al nuevo basado en grupos. En esta misma línea, debe valorarse también muy positivamente la intervención de la RLT en las posibles dudas de encuadramiento que puedan surgir (¹⁷). Sin embargo, de otra, también puede contribuir a una suerte de petrificación de la categoría profesional en el seno del grupo, impidiendo o dificultando la variabilidad funcional intragrupo que pretende el art. 22 ET (¹⁸).

Una segunda advertencia se refiere a la propia articulación de la clasificación profesional. En algunas ocasiones pareciera que la definición de los criterios articuladores del encuadramiento se hiciera con carácter meramente formal, siendo difícil o, al menos no evidente, encontrar todos y cada uno de ellos en la descripción de los grupos profesionales. En concreto, por una parte, algunos convenios, los menos (un 7%), eluden detallar estos criterios y proceden, sin más, a agrupar las categorías en grupos. En el resto de casos, el número de variables que se escogen es dispar, como ocurría en el caso francés, aunque coincidentes, resultando unos de la elección parcial de los más completos. Así, puede afirmarse que el conjunto de criterios más amplio y generalmente utilizado sería el siguiente: a) conocimientos (en algunas ocasiones dividido en formación y experiencia), b) iniciativa y autonomía, c) complejidad, d) responsabilidad, y d) mando (¹⁹). En todo caso, el problema no estaría en la elección de

raffineries de sucre du 31 janvier 2008 establece una gradación en el seno de los propios criterios de clasificación, de tal forma que su aplicación al caso concreto se hace mediante un sistema de puntos (anexo I).

¹⁶ Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas (art. 23). Incluso en algún caso se identifica cada grupo profesional con una categoría, ver Convenio colectivo de Ana Naya García, SL (anexo).

¹⁷ Ad. Ex. Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas (art. 23).

¹⁸ Por ejemplo, se sigue mencionando la categoría profesional, aunque garantizando la movilidad intragrupo, en el Convenio colectivo de Essilor España, SA. Tal enunciación puede tener la función de actuar a modo de “ejemplos”, tradicionales en nuestra negociación colectiva. En otros, puede resultar simplemente de la superposición de una visión tradicional del grupo profesional, con otra más moderna. No obstante, en un contexto de sustitución de la categoría por el grupo profesional, resulta imprescindible que el convenio no trate de eludir la movilidad intragrupo. Sobre estas cuestiones, véase ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum Edición y Comunicación, Sevilla, 2002, pp. 108-127.

¹⁹ Sirvan de ejemplos los Convenios Colectivos de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA y Cimodin, SL

los criterios, sino en que esto no se hiciera de manera meramente formal, sino que llegar a una aplicación práctica a la hora de proceder al encuadramiento profesional. En este sentido, la realidad convencional francesa ha encontrado mecanismos de adaptación, algunos aquí subrayados, que pueden ser útiles para la española, sin que sea ajena también a esta problemática.

En lo que respecta al segundo de los elementos, perviven en la práctica convencional francesa numerosos tipos de subclasificación, normalmente conectados con el salario y como consecuencia también de una larga tradición histórica de articulación muy pormenorizada de la clasificación y el salario, como ocurre en la Administración. A este respecto, debe advertirse que no existe en su negociación colectiva una separación estricta entre categoría y convenio, de tal suerte que podemos encontrar algunos ejemplos de grupos profesionales que son denominados así ⁽²⁰⁾, aunque lo más frecuente sea la utilización del término “*catégorie*” con los caracteres propios de lo que en España entendemos como grupo. A partir de ahí, encontramos “*niveaux*”, “*échelons*” o “*coefficients*”, subclasificaciones que normalmente responden normalmente más a una exigencia administrativa (la clasificación conforme a los criterios burocrático-estadísticos) y de índole salarial, que clasificatoria propiamente dicha, dada la escasa atención que se les presta en relación con los anteriores (normalmente citados en tablas sin referencia expresa a su función).

En lo que hace a España, la posibilidad dejada abierta por las partes, aun sin estar expresamente prevista en la ley, de crear determinadas categorías o divisiones (subcategorías o supracategorías) junto a los grupos profesionales ⁽²¹⁾ está dando lugar a un muy variado elenco de sistemas o modalidades de clasificación profesional que, teniendo como base el grupo, cristalizan de formas muy diversas. Sin ánimo de ser exhaustivos, de la muestra empleada en este estudio se han podido distinguir las siguientes modalidades: a) en función del grupo profesional y el nivel profesional; b) en función del área profesional o funcional y del grupo profesional (y categoría); c) en función del grupo profesional, ámbito ocupacional y ocupación; en función del grupo profesional, nivel competencial y ocupación; y d) en función del grupo profesional, categoría u ocupación y nivel.

Nótese que, en algunos casos, la reordenación es meramente táctica, pasando a aglutinar las anteriores categorías profesionales en grupos, sin establecer ningún tipo de elemento, variable o explicación del modo en que se ha procedido a operar tal reordenación ⁽²²⁾. En otros, sin perjuicio de la articulación de diversos criterios de clasificación sobre los que se procede a la configuración de los grupos y la clasificación de las actividades o profesiones en su seno, uno de ellos resulta preponderante, de tal suerte que marca el conjunto del encuadramiento. Tal es el caso del supuesto b), en el que el criterio o factor de valoración preponderante es la actividad o función que se desarrolla; o el c), en el

²⁰ Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (réécrite par avenant du 10 décembre 2013) - Textes Attachés - Avenant n° 1 du 16 juin 2008 relatif à la classification des emplois (art. 2 del Anexo); Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (Anexo IV).

²¹ Conviene tener presente que el “II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, se adelantó unos días a la reforma (en su versión RDL. 3/2012), al prever que no se consideraría «la categoría profesional a efectos de movilidad funcional», aunque dejó la puerta abierta a que, además de los grupos, pudieran establecerse «divisiones funcionales». Asimismo, la doctrina judicial se ha mostrado abierta a admitir esta posibilidad: SAN 13-03-2014 (JUR/2014/87188).

²² Demag Cranes & Components, SAU (anexo).

que destaca el título o competencia que habilita para la realización de una determinada función. Sea como fuere, éste sería un nuevo indicio de que el sistema español de clasificación profesional se encuentra en un proceso de maduración, al menos si se compara con el francés.

Por último, también es preciso referirse a la vinculación de clasificación profesional y salario. Sin lugar a dudas que aquélla está llamada a cumplir una función, aunque sea indirecta, en la determinación de éste ⁽²³⁾. Sin embargo, frente a una imagen clásica en la que podría decirse que la vinculación es máxima, lo que hace que no tenga especial significación cualquier otro elemento que no sea el mero encuadramiento en el nivel profesional (salarial) de que se trate; los modernos sistemas de clasificación profesional potencian su autonomía mediante el cumplimiento de una función propia y diferente, que es la de la atribución de una serie de función o funciones y la posibilidad de su variación unilateral por el empresario o de forma acordada. En la medida en que se observe este segundo rasgo frente al primero, estaremos ante una nueva muestra de una mayor flexibilidad.

Pues bien, en el caso de Francia, la vinculación entre salario y clasificación profesional sigue siendo muy importante, por más que existan otros factores, como hemos señalado, que demuestren un importante grado de desarrollo sistemas de clasificación tradicional distintos a los tradicionales. El importante número de subcategorías a que acabamos hacer referencia es una buena muestra del importante papel que éste sigue cumpliendo, imponiéndose al primer encuadramiento mucho más flexible efectuada mediante los criterios de clasificación.

En el caso de España, la situación no varía en exceso, resultando habitual el manteniendo niveles salariales intragrupo ⁽²⁴⁾. En este sentido, esta segunda clasificación, frecuentemente, no pretende tener una incidencia en lo que al encuadramiento profesional se refiere, sino en el plano meramente remuneratorio. No obstante, no hay que descuidar el hecho de que la remuneración está íntimamente ligada con el nivel profesional, actuando en ocasiones como un incentivo al progreso profesional en la empresa ⁽²⁵⁾. Ambos países cuentan con una amplia tradición en la regulación de los mecanismos de promoción profesional, por lo que las transformaciones en los sistemas de clasificación profesional que hemos descrito no debieran descuidar este importante papel que también están llamados a cumplir.

3. Los rasgos configuradores de la clasificación profesional en el modelo estadounidense

Por lo que hace al estudio de la clasificación profesional en la negociación colectiva de EE.UU., hemos seguido los mismos tres ejes de estudio en el caso anterior, si bien los resultados encontrados han arrojado conclusiones bien distintas. Para ello, se han seleccionado cuarenta convenios colectivos de empresas del sector privado, de entre los que regulan la materia objeto del presente estudio, y de las más variadas actividades económicas, aunque también coincidentes con el análisis anterior: alimentación, automóviles y componentes, construcción, energía, electrónica, entretenimiento,

²³ CRUZ VILLALÓN, J.; GÓMEZ GORDILLO, R., “Artículo 22. Sistema de clasificación profesional”, en *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2014, p. 305.

²⁴ Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas (art. 23), Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL (art. 24).

²⁵ Especialmente señalado es el caso del Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (arts. 13 y ss.).

industria aeronáutica y aeroespacial, metalurgia, minería, supermercados y grandes superficies, medios de comunicación y tabacos. La base de datos empleada ha sido la proporcionada por la *Office of Labor-Management Standards*, perteneciente al *Department of Labor* del Gobierno de los Estados Unidos (²⁶).

De su análisis resulta una primera y, *a priori*, sorprendente conclusión, que es la escasa atención que la negociación colectiva norteamericana presta al sistema de clasificación profesional *stricto sensu*, esto es, en lo referente a los elementos y criterios de clasificación y su ordenación sistemática. Esto no quiere decir que los negociadores estadounidenses no se preocupen por esta institución, sino que lo hacen en relación a otras vertientes. Así, en la mayor parte de los casos la ordenación de la clasificación profesional aparece para reglamentar cuestiones relativas a la promoción profesional o el establecimiento de determinados límites a las, en general, amplias facultades empresariales en materia de movilidad funcional (²⁷).

Ésta puede ser una de las posibles explicaciones a esta falta de interés por la materia. Ante la escasez de regulación, las partes no encontrarían la clasificación profesional como un área especialmente rígida, limitativa de las facultades de dirección y organización del empresario. Más bien al contrario. Si la regulación aparece, lo hace para limitar posibles abusos y arbitrariedades de éste en el uso de tales facultades.

En concreto, cuando el convenio entra a regular cuestiones propias de la clasificación profesional, suele pasar por alto la definición de la categoría (o el grupo, en el mejor de los casos), los criterios de encuadramiento profesional o la ordenación de todos ellos, dando por sentado o estableciendo una estructura simple y jerárquica, ante la cual, las partes acuerdan algún tipo de límite o compensación en caso de movilidad funcional (²⁸) o establecen con mayor o menor grado de detalle las reglas de promoción profesional (²⁹). Esta última cuestión sí que es relativamente frecuente en los convenios colectivos americanos, especialmente en aquellos que se refieren a personal con alta cualificación, de lo que parece deducirse un especial interés por incentivar el trabajo a través de la promoción profesional-salarial.

Estas circunstancias dan pie a una regulación del sistema de clasificación profesional ciertamente peculiar desde un punto de vista comparativo. Frente a la atención europea por la clasificación por criterios o los grupos profesionales como aparentemente única vía para alcanzar una suficiente flexibilidad laboral, lo cierto es que en los convenios colectivos norteamericanos predomina una estructura de la clasificación profesional de

²⁶ Muchos de los convenios recogidos en esta base de datos son proporcionados a su vez por otras instituciones, entre las que destaca la *ILR School* de la Universidad de Cornell. Puede consultarse directamente esta base de datos en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cba/>. Otra base de convenios colectivos bastante útil y de acceso libre es la proporcionada por el IRLE de la Universidad de Berkeley, que puede consultarse en <http://www.irl.berkeley.edu/library/CBA.html>.

²⁷ Sirvan de ejemplos el CC. Bell Helicopter (art. 76 H) o el CC. Exxon Mobile (art. 12). Del lado contrario, algunos convenios colectivos, como el CC. Dunlop (Art. VII.1.F), establecen especiales deberes de información a la representación de los trabajadores. En el mismo sentido SLICHTER, S. H.; HEALY, J. J.; LIVERNASH, E.R., *Impact of collective bargaining*, The Brookings Institution, Washington, 1960, pp. 582-583.

²⁸ CC Exxon Mobile (art. 12).

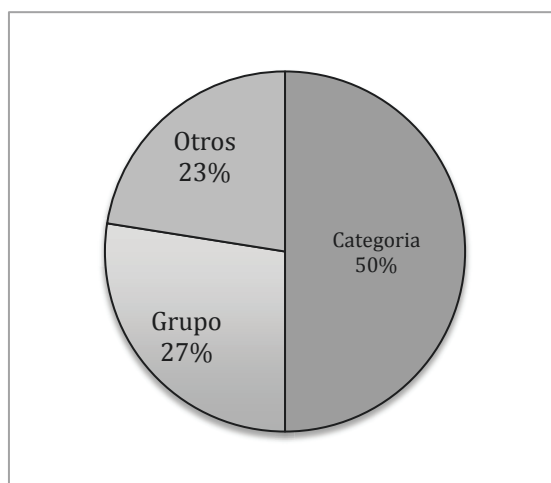
²⁹ CC. Dunlop (art. IX, sección 9.4. B), CC International Automotive Components (art. 6.2), CC. JBS (art. 10.2), CC. Lone Star Steel (sección 12), CC. PPG Industries Chemical (art. 72). El CC Alabama Powers Co. Generation establece un sistema de votación anual para poder proceder al cambio de grupo profesional (art. VIII.u).

tipo clásico, basada en categorías profesionales de las que no suele ofrecerse, en el mejor de los casos, más que una breve descripción funcional del puesto de que se trate. Esto no quiere decir que a la negociación colectiva norteamericana y, en particular, a la patronal no le interese ganar la batalla de la flexibilidad, sino que se ha hecho a través de una estrategia completamente diferente a la europea, cuál es la reducción drástica del número de clasificaciones o categorías profesionales ⁽³⁰⁾. El resultado es similar, pues las categorías son más anchas, pero quizá menos flexible, por cuanto que se basan en descripciones o definiciones cerradas más rígidas que las construidas sobre criterios amplios.

De esta forma, son escasos, por tanto, los ejemplos encontrados en los que la clasificación profesional se base en grupos de trabajo ⁽³¹⁾ o categorías profesionales más o menos amplias, en las que su construcción dependa de algún tipo de criterio previo ⁽³²⁾.

Concretamente, como muestra el siguiente gráfico, la mitad de los convenios de la muestra optaron por la categoría profesional, frente a un 27% que prefirieron el grupo. En este segundo caso, ninguno de los referenciados se corresponden con lo que podríamos denominar un moderno grupo profesional, sino que se trata de agrupaciones sistemáticas de categorías. El restante 23% estaría se correspondería con tras categorías.

Gráfico 2. Uso de las categorías clasificatorias en EE.UU.



Entre estas últimas podríamos destacar dos tipos diferentes: de una parte, aquéllas que reciben otra denominación aunque pueden reconducirse al género “categoría” ⁽³³⁾; de otra, aquellas otras en el que se emplean conceptos propios de la administración de

³⁰ BALLOT, M., *Labor-management relations in a changing environment*, Wiley, New York, 1992, p. 287.

³¹ CC. AGC (art. XVI), CC. Alabama Power Co. Generation (art. VIII.u), CC. Bridgestone-Firestone (art. IV.3), CC. Dunlop (art. IX. section 9.4.B), CC. Ford Motor Company (p. 39); CC. National Beef (pp. 29-32); CC. PPG Industries Chemical (art. X y Attachment A), CC. Saturn (art. 19); CC. Tyson Foods (art. 22 y Exhibit 1); CC. United Group Co. (art. 8 y Appendix A).

³² CC. Aerospace, que establece como criterios de clasificación en cada categoría la autonomía y funciones a desempeñar y los conocimientos, experiencia y títulos académicos que se ostenten (*Anex A, section 2*).

³³ Se trataría por ejemplo del término “*grade*”, muy frecuente cuando la clasificación se confunde con la estructura salarial. Por ejemplo, CC. Bell Helicopter (art. 76 H)

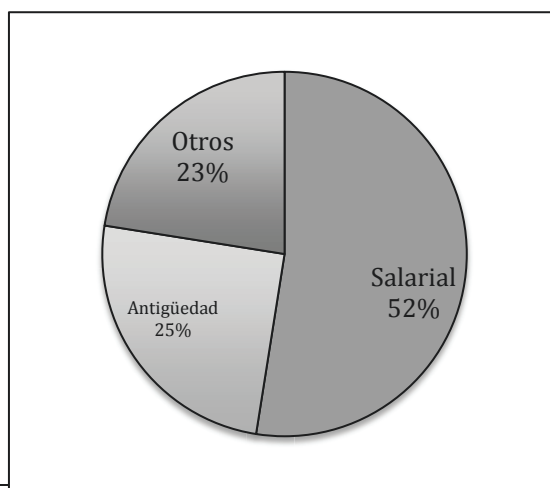
empresas para la clasificación profesional, de tal suerte que se extienden a este último ámbito, sustituyendo los conceptos clásicos que le son propios ⁽³⁴⁾.

En un panorama como el descrito, es fácil entender que sea también relativamente frecuente la utilización de otros elementos sistematizadores (que no clasificadores), que dividen la categoría o grupo profesional en elementos más pequeños, frecuentemente para atender los mencionados requerimientos de promoción profesional-salarial. Así, encontramos ejemplos en los que el grupo profesional se divide en categorías ⁽³⁵⁾, la categoría en *levels, grades* ⁽³⁶⁾ o *tiers* ⁽³⁷⁾, o, incluso, en elementos por completo ajenos a la idea tradicional de sistema de clasificación profesional y que conectan más con la administración de la empresa, como son *department, bussiness unit* y *bracket* ⁽³⁸⁾.

De otra parte, esta falta de atención específica al sistema de clasificación profesional se traduce en que su regulación (si puede denominarse así) suele ligarse a otro tipo de materias. Así, puede hablarse de una falta de autonomía regulatoria de los elementos básicos del sistema de clasificación profesional, lo que conlleva que las categorías profesionales se mencionen al hilo de la regulación de los salarios o de la antigüedad, por lo que revisten una naturaleza de tipo sistematizador (de estas materias), más que de índole propiamente clasificatorio.

El siguiente gráfico se refiere precisamente a esta cuestión. Como puede comprobarse, en la mayor parte de los convenios de la muestra las cuestiones relativas al sistema de clasificación profesional se ligan fundamentalmente al salario (52%) o a la antigüedad como elementos básico de la promoción profesional (25%). En el resto de los casos, las menciones a grupos y categorías profesionales y a la interrelación entre ellos tendría una finalidad ordenadora de la prestación de trabajo en el seno de la empresa, así como de definición de los distintos tipos de tareas.

Gráfico 3. Clasificación y otras materias en EE.UU.



³⁴ Tal es el caso de las unidades de negocio (CC. Campbell –art. 17.5-), los departamentos y divisiones (CC. JBS –art. 10.2-). El art. VII.2 CC. Philip Morris habla de “*operating locations*” y “*functional areas*”, que podrían pasar por áreas funcionales y grupos, aunque no llega a definirlos.

³⁵ CC. AGC (art. 16)

³⁶ CC. Aerospace (anexo a, section 2), CC. Deere & Co. (art. XVII), CC. Duke Power (anexo), CC. Harley Davidson (appendix A), CC. Raytheon Aricraft (art. 12), CC. Tyler Pipe Co. (art. 5), CC. United Group Co. (Appendix A), CC. United Steel (Attachments 10 y 11).

³⁷ CC. PPG Industries Chemical (art. X y attachment A),

³⁸ CC. Campbell Soup (art. 17.5).

En definitiva, del análisis de los distintos convenios parece deducirse que la negociación colectiva de los EE.UU. no presta excesiva atención al sistema de clasificación profesional como institución jurídica en sí misma considerada, lo que hace que tenga un papel secundario ligado al salario o la promoción profesional. Ello se traduce asimismo en una clasificación profesional de tipo clásico y de regulación relativamente pobre (³⁹), en la que sigue imperando la categoría profesional como elemento estructurador de los puestos de trabajo desde una perspectiva meramente jerárquica.

Estas notas contrastan con el dinamismo económico y la flexibilidad en las relaciones laborales que suelen atribuirse a este país, lo que podría estar apuntando en la dirección de que la clasificación profesional no sería un elemento distorsionador de tal flexibilidad, dadas las amplias facultades con que cuenta el empresario en el ámbito de la movilidad funcional, lo que no habría propiciado importantes cambios en esta materia.

4. 4. Convergencias y divergencias entre modelos: su fundamento económico.

Qué duda cabe que el Derecho del Trabajo en general y la clasificación profesional en particular están sometidos a diversas presiones que conducen inexorablemente hacia un mismo objetivo, que es alcanzar una mayor flexibilidad laboral. La flexibilización del mercado de trabajo se alza hoy como una máxima en todos los países europeos, por no decir que se trata de una tendencia general, como única vía para garantizar un mayor crecimiento y, se dice, con ello, un mayor bienestar.

Desde los particulares postulados económicos que sostienen estas teorías, se argumenta que la satisfacción de los intereses empresariales es la única vía posible para poder ser más competitivos y, de esta forma, garantizar el crecimiento. A cambio, la sociedad en su conjunto y los trabajadores en concreto verían sus sacrificios compensados con más puestos de trabajo. El problema es que, en el plano económico, el crecimiento no conlleva por sí mismo un mayor bienestar; en el sociolaboral, el deterioro de las condiciones de trabajo puede terminar por afectar negativamente no sólo a las condiciones de trabajo, sino a la marcha de la economía en su conjunto.

El estudio del sistema de clasificación profesional en Europa y EE.UU. nos ha permitido observar algunas de estas contradicciones. Del análisis de las muestras de convenios que han servido de base a la elaboración del presente trabajo se desprenden algunas conclusiones generales ciertamente significativas, pero también otras de índole particular que conviene subrayar.

La primera y fundamental es la importante disparidad existente entre la regulación de los sistemas de clasificación profesional entre Europa (al menos, en lo que hace a los dos países seleccionados) y EE.UU. Así, mientras que en la primera esta cuestión pasa por ser central para la negociación colectiva, en el segundo no es una materia a la que se preste una especial atención. Una posible explicación descansa sobre la propia naturaleza de la regulación laboral en uno y otro modelo de relaciones laborales. Mientras que en los países europeos analizados tiene una especial importancia la regulación estatal, por más que ésta sea una materia típica de la negociación colectiva, en EE.UU. la regulación descansa fundamentalmente en la norma convencional. Sin embargo, al margen de estas circunstancias, lo cierto es que suele clasificarse a la regulación laboral americana como mucho más flexible que la europea y, en particular, que la francesa y la española.

³⁹ SLICHTER, S. H. Y OTROS, *Impact of collective bargaining.*, cit., p. 581.

Estas circunstancias explicarían, por una parte, que en EE.UU. no se observe la clasificación profesional como una materia de especial importancia a la hora de ganar flexibilidad en un mercado laboral ya de por sí bastante flexible. Más bien todo lo contrario, las intervenciones, cuando se producen, se hacen para establecer algún tipo de límite al poder de disposición del empresario. En sentido contrario, no parece que sea una materia de especial interés empresarial en lo que hace a su estrategia competitiva. Esto no quiere decir que la negociación colectiva norteamericana no haya buscado también una mayor flexibilidad, sino que lo ha hecho a través de una estrategia de reducción de categorías profesionales, frente a la probablemente aún más flexible de los criterios de clasificación.

De otra parte, en Europa, sin embargo, se observa un especial esfuerzo por abandonar las formas de encuadramiento tradicionales, fuertemente jerarquizadas y vinculadas al salario, que en EE.UU. no parecen preocupar. La atención europea por esta cuestión ha llevado al impulso por parte del legislador de formas de encuadramiento más amplias, basadas de los mencionados criterios clasificatorios. Sin embargo, al menos por lo que a la experiencia española se refiere, ésta no es una cuestión que parezca despertar el interés de las partes negociadoras. Incluso, en algunas ocasiones, su rechazo. No ha sido hasta la reciente reforma de 2012 cuando el grupo profesional ha terminado por imponerse como criterio preponderante. Desde su introducción hasta ahora, a pesar de que se dio la posibilidad de elegir entre éste y las tradicionales categorías profesionales, la negociación colectiva española no pareció desprenderse de su predilección por éstas últimas⁽⁴⁰⁾. Es más, incluso ahora, hemos podido ver cómo la incorporación no es del todo satisfactoria, pues en muchas ocasiones el establecimiento de criterios de clasificación parecen cumplir más una función estrictamente formal, que de aplicación práctica en el encuadramiento.

En lo que sí existe un cierto interés en EE.UU. es en que la clasificación profesional sea un mecanismo que incentive al trabajador a través de su progresión profesional en la empresa. Esto, lógicamente, conecta la clasificación profesional con el salario, pero no solamente. También con la asunción de nuevas responsabilidades, de nuevas habilidades o destrezas, o nuevas competencias. Este es un punto coincidente con Europa, donde existe también una consolidada tradición en la regulación de la promoción profesional. Precisamente ésta es un área que no debiera descuidarse. La búsqueda de la flexibilidad empresarial en este plano, en el sentido de contar con cada vez mayor capacidad para destinar a los trabajadores a distintas tareas, no debiera hacernos olvidar que también los sistemas de clasificación profesional también pueden emplearse como un instrumento para el incentivo del trabajador en la empresa y la identificación con los objetivos de ésta.

Es más, al margen de ello, y desde un postulado estrictamente económico, tampoco deberían infravalorarse otros efectos beneficiosos del encuadramiento profesional al margen de la búsqueda de la flexibilidad. Desde hace tiempo se viene insistiendo en que «el apoyo de la polivalencia funcional [...] no puede actuar en detrimento de la cualificación profesional de los trabajadores imprescindible en las nuevas formas flexibles y dinámicas de organización del trabajo, cuyo logro corresponde asegurar a los Derechos del Trabajo y de la Seguridad Social, incorporando técnicas de mantenimiento, perfeccionamiento y adaptación permanente de las actitudes y perfiles profesionales de

⁴⁰ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador*, cit., p. 216.

los trabajadores (y de los parados) ante el cambio productivo y tecnológico»⁽⁴¹⁾. Sólo así, y sobre la base de la formación, puede lograrse una mayor competitividad sin detrimento de la calidad en el empleo.

De otra parte, también es posible subrayar alguna conclusión de índole particular. Hemos visto cómo España y Francia coinciden en la forma en que han venido flexibilizando sus sistemas de clasificación profesional pero que, sin embargo, el grado de desarrollo y consolidación en un y otro país, son muy distintos. Si se prefiere, España se encuentra, con carácter general, en un estado de madurez menor. Por ello, pueden buscarse ejemplos en la negociación colectiva francesa acerca de la articulación y puesta en práctica de criterios clasificatorios sobre los que construir los distintos grupos profesionales.

5. Bibliografía

- ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Consejo andaluz de relaciones laborales, Sevilla, 2002.
- BALLOT, M., *Labor-management relations in a changing environment*, Wiley, New York, 1992.
- CASAS BAAMONDE, M. E., “Derecho del Trabajo y Empleo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 4, 2012, pp. 1-11.
- CASAS BAAMONDE, M. E., “Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva”, 1998, pp. 171-226.
- CRUZ V , J.; GÓMEZ GORDILLO, R., “Artículo 22. Sistema de clasificación profesional”, en *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ESCUADERO R , R. J., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012.
- G -PERROTE E , I., “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral”, en *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1a. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- MUÑOZ RUIZ, A. B.; PÉREZ DEL PRADO, D., “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”, *Revista de información laboral*, n.º 10, 2014, pp. 15-40.

⁴¹ CASAS BAAMONDE, M. E., “Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva”, 1998, p. 413.

SAGLIO, J., “Les négociations de branche et l’unité du système français de relations professionnelles□: le cas des négociations de classification”, *Droit Social*, vol. 1, 1987, pp. 20-33.

SLICHTER, S. H.; HEALY, J. J.; LIVERNASH, E.R., *Impact of collective bargaining.*, The Brookings Institution, Washington, 1960.

TALLARD, M., “L’introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification□: genese et evolution”, *Sociétés contemporaines*, vol. 41-42, n.° 1, 2001, p. 159.