



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2018 / 2019

Convocatoria: junio

Negociación Colectiva en Canarias: Implantación, estructura y contenido.

Collective Negotiation in the Canary Islands: implantation, structure and content.

Realizado por el alumno/a D. Itahisa Hernández Amaro e Ignacio Javier Zamalloa
López

Tutorizado por el Profesor/a D. Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

ABSTRACT

The professional groups were established in the great Labor reform of 2015. As of this year, collective agreements have been reformed to adapt to the new classification of jobs.

Some of the Canary Islands conventions will be studied with the objective of analyzing what has been the classification of the professional groups, their functional mobility as to whether it is more or less flexible, the tasks of the groups, training... And if reference is made to functional polyvalent clauses.

Emphasis will be placed on the most relevant sectors of activity in the Province of Las Palmas of Gran Canarias and Santa Cruz de Tenerife.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Los grupos profesionales se establecieron en la gran reforma laboral de 2015. A partir de este año, los convenios colectivos se han venido reformando para adaptarse a la nueva clasificación de los puestos de trabajo.

Se estudiarán algunos de los convenios de Canarias con el objetivo de analizar cuál ha sido la clasificación de los grupos profesionales, su movilidad funcional en cuanto a si es más o menos flexible, las tareas de los grupos, formación... y si se hace referencia a cláusulas de polivalencia funcional.

Se hará hincapié en los sectores de actividad más relevantes de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias y Santa Cruz de Tenerife.

Contenido

-	Introducción.....	5
-	Convenio Colectivo de hostelería.....	10
-	Convenio Colectivo de transporte	16
-	Transporte discrecional de viajeros por carretera	16
-	Metropolitano Tenerife	20
-	Transporte aéreo de viajeros.	23
-	Embarque de viajeros.....	24
-	Convenio Colectivo de la construcción.....	27
-	Convenio Colectivo de la actividad siderometalurgia.....	33
-	Convenio Colectivo de las Universidades de Canarias	38
-	Convenio Colectivo de alimentación.....	40
-	Convenio Colectivo textil.....	45
-	Conclusión.....	49
-	Relación de convenios citados.....	51

- Introducción

Los sistemas de clasificación profesional nacen como consecuencia de la organización del trabajo taylorista-fordista. Este era un modelo rígido, centralizado, vertical y jerarquizado basado en el principio de unidad de dirección. Por tanto los sistemas de dirección surgen como una necesidad de este modelo productivo, que exige la identificación y definición de todos los elementos en que se divide la producción: funciones, tareas y puestos que constituyen el trabajo a prestar en la fábrica.¹

En España, los primeros antecedentes normativos de la clasificación profesional se remontan a las Bases de Trabajo de la II República, que llevaron una incipiente regulación de las condiciones de trabajo por sectores de actividad y que incluían contenidos funcionales en las primitivas clasificaciones profesionales.

La ``Ley de Contaros de Trabajo`` de 1931 y la Ley de Colocación Obrera de 1931 aludían a unos iniciales sistemas de clasificación profesional que sirvieran de base para la determinación de la clase de trabajo debida, contenido del contrato de trabajo y clasificación de los trabajadores. Los instrumentos designados para llevar a cabo esta clasificación de los trabajadores fueron las Bases de Trabajo, que cumplían la misión de regular condiciones de trabajo por sectores de la producción y fijaron los contenidos funcionales correspondientes a las categorías previstas en las propias Bases. Este fenómeno no se generalizó, ya que en muchas ocasiones no especificaba las tareas o funciones a desarrollar por los trabajadores, y los contratos solían acudir a los usos y costumbres profesionales.²

El sistema de clasificación profesional se asienta en España definitivamente durante el período franquista, coincidiendo con el período en que se consolida en nuestro país la instauración de la organización científica del trabajo y el perfeccionamiento de la división de tareas. En artículo 11 de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 decía que: *El contenido de las reglamentaciones de trabajo se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las empresas y su personal, y abarcará, necesariamente, los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse;*

¹ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 850.

² M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 852-853.

*organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas...*³

Con la crisis de los años 70 este sistema concreto de clasificación profesional queda obsoleto debido a su rigidez⁴. El mercado viene a exigir un modelo abierto y dinámico, que inicia un fenómeno de desverticalización de las relaciones jerárquicas y desparcelación de las relaciones funcionales⁵. Con el reconocimiento de la libertad sindical en la Constitución de 1978 comienza la evolución de los sistemas de clasificación profesional y su adaptación a las nuevas necesidades productivas y jurídicas.⁶

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, recogía en su artículo 16.4 que *la clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales*. En el artículo 39, referido a la movilidad funcional, decía que esta estaba limitada dentro del grupo profesional, definiendo este *el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación*. Esto entraba en contradicción con lo establecido en el artículo 23, que establecía las reglas para adjudicar a un trabajador funciones de una categoría superior o inferior. Aunque esta norma fue una primera declaración de intenciones hacia una nueva forma de concebir los sistemas de clasificación profesional, en la práctica los convenios colectivos no establecían nuevas clasificaciones, sino que se remitían a las ordenanzas de años anteriores. Necesitaba ir más allá, flexibilizando un poco más esta materia para adaptarla a la realidad social-laboral de su época.⁷

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma del Estatuto de los trabajadores, supuso el punto de inflexión en el tratamiento jurídico del sistema de clasificación profesional y su adaptación a las exigencias jurídicas del sistema, moviéndose en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la

³ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 853-854.

⁴ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pp. 855.

⁵ Alemán Páez, Cambios organizativos y cambios en las formas de encuadramiento laboral de los trabajadores, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, números 21-22, 1993, pg.109.

⁶ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 856.

⁷ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 856-857

relación laboral. El nuevo marco normativo de referencia se basaba en los siguientes elementos:

- 1) Iniciación del proceso definitivo de derogación de ordenanzas laborales y reglamentaciones.
- 2) Los artículos 16 y 22 (este último titulado como sistema de clasificación profesional) otorgan una competencia casi exclusiva a la negociación colectiva a través de sus productos normativos y por medio de categorías y grupos profesionales.
- 3) Definición de grupo profesional y categoría profesional equivalente.
- 4) Se dejó claro que se decidirá por acuerdo individual entre trabajador y empresario el acto en virtud del cual se encuadra al trabajador en el sistema de clasificación profesional.
- 5) Se insistió en la necesidad de que los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodaran a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.
- 6) Se favoreció la flexibilidad interna y poder de movilidad del empresario, regulando de forma más completa y coherente la movilidad funcional que en el artículo 39 de la Ley de 1980.
- 7) Aparece el pacto de polivalencia funcional.⁸

La reforma introducida por la Ley 3/2012 suprimió la muy antigua y consolidada referencia a la categoría profesional y, en consecuencia, el sistema de clasificación profesional se remite al grupo profesional con el objetivo de sortear rigidez de la noción de categoría profesional.

La negociación colectiva es, sin duda, el lugar adecuado para dotar a un sector determinado o a una empresa concreta de clasificación profesional más ajustada a las necesidades de determinar el trabajo y flexibilizar la ocupación.

Al modernizarse los sistemas productivos son inútiles viejas clasificaciones profesionales ancladas en una división del trabajo que desaparece y surgen en los convenios colectivos otras más acordes con una polivalencia funcional exigible que gira

⁸ M^a Cairós Barreto, Régimen General del Contrato de Trabajo, Aranzadi, Navarra, 2010, pg. 858-859. ⁸

en torno a conceptos tales como responsabilidad, conocimientos, mando, disponibilidad, etc.⁹

Además, la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. Incluso el esfuerzo físico como criterio de diferenciación solo es válido si resulta ser elemento esencial y determinante de la tarea definida y expresado tal esfuerzo en datos objetivos (STC 58/1994).

La expresión legal grupo profesional, como no puede ser de otra forma, está teñida de indeterminación, reveladora innegable de las propias dificultades de la clasificación profesional. Se revisa esta concepción y se tiende más a trabajar con fundamento en el grupo profesional como cuadro amplio de funciones que luego se acota en razón a valores como los de responsabilidad, iniciativa, mando, autonomía que, en realidad, configuran una realidad polivalente del trabajo prestado.¹⁰

Según el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores grupo profesional es el 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.

Debemos hacer hincapié en que el encuadramiento dentro de un grupo profesional debe tener ciertos límites establecidos en la ley, es decir, que se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 ET (Igualdad de remuneración a trabajos de igual valor y sin discriminación por razón sexo).

El contenido inicial de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo será, como se ha visto, objeto de acuerdo que equipare las funciones al grupo profesional de referencia. Esta sucesiva determinación puede ser, incluso, ampliada con el pacto de polivalencia de funciones. Debe pues, quedar claro, dentro del grupo asignado,

⁹ Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, Madrid, 2016, pp. 584.

¹⁰ Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Ramón Areces, Madrid, 2016, pp. 583, 584.

exactamente de las tareas propias de la prestación acordada, el empresario puede variar de puesto u ocupación a un trabajador. Es una facultad que pertenece al núcleo del poder de dirección.¹¹

Hablamos de la movilidad funcional, que el Estatuto de los Trabajadores define como la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional que sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

El límite es que se debe efectuar de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, si estas son inferiores mantendrá la retribución que venía percibiendo y, en el caso de que sea superior, la correspondiente al grupo profesional. En caso de movilidad superior, la ley establece un límite temporal que es de 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años. En caso de vulnerar el tiempo establecido, el trabajador tendrá la posibilidad de reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante.

Por tanto, podemos decir que hay 3 tipos de movilidad funcional:

- Movilidad funcional libre decidida por el empresario.
- Movilidad funcional de carácter causal y temporal decidida por el empresario para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional y solo si existen razones técnicas, organizativas o técnicas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.
- Movilidad funcional decidida por el empresario de forma causal y permanente, de común acuerdo con el trabajador o de conformidad con las reglas establecidas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.¹²

¹¹ Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, Ramón Areces, Madrid, 2016, pp. 585. ¹¹

¹² Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, Ramón Areces, Madrid, 2016, pp. 588-589

- Convenio Colectivo de hostelería

En el ámbito de la hostelería vamos a analizar los convenios de hostelería de Las Palmas de Gran Canaria, así como de Santa Cruz de Tenerife. Hay que decir que a efectos de movilidad funcional ambos se remiten al V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALAEH). En este caso vemos que el Convenio estatal conoce de seis grupos profesionales (Artículo 16), por lo que no es muy flexible dicho convenio.

Las seis áreas funcionales que aborda el convenio nacional son las siguientes (artículo 14):

ÁREA' FUNCIONAL' PRIMERA:' servicios' de' venta' de' alojamiento' y' derivados,' atención,' acceso/salida' y' tránsito' de' clientes,' facturación' y' caja,' telecomunicaciones,' administración' y' gestión' en' general.

ÁREA' FUNCIONAL' SEGUNDA:' servicios' de' preparación' y' elaboración' de' alimentos' para' consumo,' adquisición,' almacenamiento,' conservación/administración' de' víveres' y' mercancías,' limpieza' y' conservación' de' útiles,' maquinarias' y' zonas' de' trabajo.

ÁREA' FUNCIONAL' TERCERA:' servicios' de' atención' al' cliente' para' el' consumo' de' comida' y' bebida,' almacenamiento' y' administración' de' equipamiento' y' mercancías,' preparación' de' servicios' y' zonas' de' trabajo.

ÁREA' FUNCIONAL' CUARTA:' servicios' generales' de' conservación' y' limpieza,' atención' al' cliente' en' el' uso' de' servicios,' preparación' de' zonas' de' trabajo,' servicios' de' lavandería,' lencería,' conservación' de' mobiliario' y' decoración.

ÁREA' FUNCIONAL' QUINTA:' servicios' de' conservación' y' mantenimiento' de' maquinaria' e' instalaciones,' trabajos' adicionales' de' la' actividad' principal,' reparaciones' de' útiles' y' elementos' de' trabajo,' conservación' de' zonas' e' inmuebles.

ÁREA' FUNCIONAL' SEXTA:' servicios' de' ocio,' deporte,' animación,' esparcimiento' y' relax,' así' como' servicios' termales,' belleza,' salud' y' similares,' prestados' directamente' por' las' empresas' de' hostelería' con' carácter' complementario' a' la' actividad' principal' hostelera.

Dentro de cada área funcional reconocemos las siguientes funciones:

A) Área funcional primera: Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

Recepción:

Jefe/a recepción.

2.º Jefe/a recepción.

Recepcionista.

Telefonista.

Conserjería:

Primer/a conserje.

Conserje.

Ayudante/a recepción y/o conserjería. Auxiliar recepción y/o conserjería.

Relaciones Públicas:

Relaciones públicas.

Administración y Gestión:

Jefe/a administración.

Técnico/a prevención de riesgos laborales.

Jefe/a comercial.

Comercial.

Administrativo/a.

Ayudante/a administrativo.

B) Área funcional segunda: Cocina y economato.

Cocina:

Jefe/a cocina.

2.º Jefe/a cocina.

Jefe/a catering.

Jefe/a partida.

Cocinero/a.

Repostero/a.

Ayudante/a cocina.

Auxiliar cocina.

Economato:

Encargado/a economato.

Ayudante/a economato.

C) Área funcional tercera: Restaurante, sala, bar y similares; colectividades y pista para catering.

Restaurante y bar:

Jefe/a restaurante o sala.

2.º Jefe/a restaurante o sala.

Jefe/a sector.

Camarero/a.

Barman/Barwoman.

Sumiller/a.

Ayudante/a camarero.

Restauración moderna:

Gerente de centro.

Supervisor/a restauración moderna.

Preparador/a restauración moderna.

Asistente/a restauración moderna.

Colectividades:

Supervisor/a colectividades.

Monitor/a o cuidador/a colectividades.

Asistente colectividades.

Catering:

Jefe/a operaciones catering.

Jefe/a sala catering.

Supervisor/a catering.

Conductor/a equipo catering.

Ayudante/a equipo catering.

Preparador/a montador/a catering.

Asistente/a preparador/a montador/a catering.

D) Área funcional cuarta: Servicio de pisos y limpieza.

Pisos y limpieza:

Gobernante/a o Encargado/a general.

Subgobernante/a o Encargado/a sección.

Camarero/a pisos.

Auxiliar pisos y limpieza.

E) Área funcional quinta: Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares.

Mantenimiento y servicios auxiliares:

Jefe/a servicios catering.

Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.

Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.

Encargado/a sección.

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.

Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.

Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) Área funcional sexta: Servicios complementarios.

Servicios complementarios:

Responsable servicio.

Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).

Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).

Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Los factores de encuadramiento profesional (artículo 13) que se tendrán en cuenta serán la autonomía, la responsabilidad, formación, iniciativa, mando y complejidad.

En cambio, los convenios provinciales si realizan una regulación propia en los relativo a las normas de movilidad funcional. El Convenio de Las Palmas de Gran Canaria limita la movilidad funcional superior a 3 meses ininterrumpidos o 6 meses en el cómputo de un año, consolidando salario del trabajador y funciones inherentes al mismo, excepto que la causa de la cobertura sea vacaciones, enfermedad, accidente o excedencia. En todo caso debe respetarse el salario acorde a las funciones que realiza. En la movilidad funcional inferior se le respetará el salario de su categoría precedente, y el límite temporal de dicha movilidad será de 45 días. La aceptación de la movilidad funcional será voluntaria del trabajador, excepto en el caso concreto de los segundos jefes para sustituir a los primeros, donde se prevé una cláusula de movilidad funcional (artículo 34).

El Convenio de Santa Cruz de Tenerife establece una cláusula de movilidad funcional (artículo 20.1) en la que las camareras de piso (Grupo IV) podrán asumir funciones de limpiadora (Grupo V), .pero la limpiadora no puede asumir funciones de camareras de piso. La diferencia entre estas categorías es que la camarera de piso realiza limpieza de las zonas comunes de los clientes así como los baños de estos, retirada de los servicios de las habitaciones y reposición de minibares. En cambio, la limpiadora se encargará de

manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas; preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas; preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

Respecto a la movilidad funcional superior la limita a tres meses consecutivos, en cuyo caso deberá haber ascenso o retorno al antiguo puesto y ocupar dicha vacante. El otro límite es de 9 meses alternos en 2 años, lo que consolidaría el salario real.

Vemos, por tanto, que, aunque a efectos temporales el convenio de Las Palmas otorga una mayor protección al trabajador que el de Santa Cruz en cuanto a la duración, las excepciones establecidas (vacaciones, enfermedad, accidente o excedencia) hace que se flexibilice bastante, ya que crea cierta incertidumbre a los trabajadores sobre cuánto tiempo ocuparán dicha plaza.

En términos generales mejoran la ley.

- Convenio Colectivo de transporte

- Transporte discrecional de viajeros por carretera

En este ámbito vamos a tratar los convenios de cuatro empresas líderes que se ocupan del transporte de viajeros por carretera en sus islas, no se hace demasiada referencia a sus convenios provinciales debido a su antigüedad o desactualización y a que prácticamente estas empresas controlan el monopolio con sus propios convenios.

- T.I.T.S.A. (Tenerife): En su artículo número 7 habla de cuatro grupos profesionales y siete niveles de clasificación profesional en lo relativo a retribución, funciones y tareas, por lo que es un convenio muy poco flexible.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 4: Personal de Administración:

Está integrado por personal que realiza funciones en el área administrativa de la empresa o en servicios conexos en las tareas que se relacionan a continuación:

- Jefaturas de Servicio y de Sección y Titulados universitarios en áreas de administración.
- Jefatura de Proceso de Datos; Técnicos de Sistemas Informáticos,: Analistas-Programadores informáticos; Programador de ordenador.

Grupo profesional 3: Personal de Servicios de apoyo:

Está integrado por personal que presta servicios administrativos y complementarios de apoyo a la administración:

- Jefe de Negociado, Oficiales de 1ª y 2ª; Auxiliares administrativos; Operador de ordenadores; Grabador- Verificador.
- Recepcionista; Ordenanza.
- Relaciones Públicas; Mecnógrafo/a-Informador/a.
- Técnico Comercial.

Grupo 2: Personal de Movimiento:

Está integrado por personal que realiza funciones de transporte y relacionadas directamente con las mismas:

- Jefe de Tráfico y de Estación Principal; Delegado de Zona; Jefe de Inspección; Jefe de Tráfico y Estación 1ª, 2ª y 3ª; Jefe de Grupo; Inspectores; Inspector Clase "C", y Jefe de Tráfico e Inspector;

Operadores de SAE; Instructor de Simulador; Jefe de Sala SAE.

- Oficial de Recaudación, Factor-Encargado.
- Conductor-Perceptor, Conductor.
- Cobrador.

Grupo 1: Personal de Taller, Mantenimiento y Seguridad:

Está integrado por personal cualificado para realizar las funciones propias de las áreas funcionales descritas:

- Jefe de Taller; Contraamaestre; Jefe de Mantenimiento; Jefes de Equipos; Oficial 1ª, 2ª y 3ª de Taller; Instructores de Taller; Conductor-Mecánico; Capataz; Mozo de Taller.
- Encargado de Limpieza; Mozo de Estación; Limpiador y Lavacoches.
- Encargado de Mantenimiento; Oficial 1ª y 2ª de Mantenimiento.
- Encargado de Almacén; Oficial de Almacén; Auxiliar de Almacén.
- Vigilante; Expendedor; vigilante-expendedor.

A este personal se le asignan las tareas y funciones de los siguientes grupos:

- Nivel 7: Jefe de Servicio y Titulado Superior.
- Nivel 6: Jefe de Sección, Titulado Grado Medio, Jefe de Tráfico y Estación Principal, Jefe de Inspección, Contraamaestre, Jefe de Taller y Técnico de Sistemas Informáticos, Jefe de Mantenimiento, Delegado de Zona, Jefe de Sala SAE.
- Nivel 5: Jefe de Negociado, Jefe de Tráfico y Estación 1ª, Inspectores, Jefes de Equipos, Analista-Programador, Inspector Clase “C”, Relaciones Públicas y Jefe de Tráfico e Inspector, Jefe de Grupo, Encargado de Limpieza, Encargado de Mantenimiento, Operadores de SAE; Instructor de Simulador e Instructor de Taller; Técnico Comercial.
- Nivel 4: Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª Taller, Oficial de Recaudación, Factor-Encargado, Conductor-Perceptor, Encargado de Almacén, Jefe de

18192 Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 93, miércoles 17 de julio de 2013

Tráfico y Estación de 2ª, Jefe de Tráfico y Estación de 3ª, Jefe de Grupo, Conductor-Mecánico, Programador de Ordenador, Oficial 1ª de Mantenimiento, Conductor, Capataz, Jefe de Proceso de Datos, Recepcionista.

- Nivel 3: Oficial 2ª Administrativo, Oficial 2ª Taller, Factor-Cobrador, Oficial de Almacén, Operador de Ordenadores, Mecnógrafo/a-Informador/a y Oficial 2ª de Mantenimiento.

- Nivel 2: Auxiliar Administrativo, Cobrador, Oficial 3ª Taller, Expendedor, Vigilante-expendedor, Auxiliar de Almacén y Grabador-Verificador.

- Nivel 1: Ordenanza, Mozo de Estación, Mozo de Taller, Vigilante, Limpiador y Lavacoches.

En lo que respecta a la movilidad funcional deberemos estar atentos a los niveles, ya que cada nivel engloba las distintas funciones de la empresa. Es una clasificación un tanto especial, ya que en realidad hablamos de dos clasificaciones, a diferencia de otros convenios colectivos, donde los niveles se engloban dentro de los grupos.

Respecto a la movilidad funcional superior establece un límite de tres meses consecutivos o seis meses en el cómputo de un año. De superarse estos límites entonces habría que cubrir la plaza mediante promoción interna. Al ser una empresa pública no cabe la posibilidad de ascenso directo de la persona que estuviera realizando esas funciones. La movilidad funcional inferior se limita a 30 días laborales en un año, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones: que sea dentro de la especialidad y que no altere el trabajo a turnos (excepto situaciones de extrema necesidad).

- GLOBAL (Gran Canaria): Vemos que en el artículo 8 diferencia cinco grupos profesionales, por lo que es un convenio más flexible que el de T.I.T.S.A. Los grupos son los siguientes:

GRUPO A: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

- NIVEL 1: Jefe o Jefa de Departamento
- NIVEL 2: Titulado o Titulada de Grado Superior
- NIVEL 3: Titulado o Titulada de Grado Medio

GRUPO B: PERSONAL ADMINISTRATIVO

- NIVEL 1: Jefe o Jefa de Sección
- NIVEL 2: Jefe o Jefa de Negociado
- NIVEL 3: Personal Oficial 1ª Administrativo
- NIVEL 4: Recaudador o Recaudadora de 1ª
- NIVEL 5: Personal Oficial 2ª Administrativo
- NIVEL 6: Recaudador o Recaudadora de 2ª
- NIVEL 7: Personal Auxiliar Administrativo

GRUPO C: PERSONAL DE PRODUCCIÓN

- NIVEL 1: Personal Mando Intermedio Controlador SAE
- NIVEL 2: Jefe o Jefa de Tráfico de 1ª (a extinguir)
- NIVEL 3: Jefe o Jefa de Tráfico de 2ª (a extinguir)
- NIVEL 4: Conductor-Perceptor o Conduccionista-Perceptora

GRUPO D: PERSONAL DE TALLERES

- NIVEL 1: Encargado o Encargada General
- NIVEL 2: Jefe o Jefa de Equipo
- NIVEL 3: Personal Oficial de 1ª
- NIVEL 4: Encargado o Encargada de Almacén
- NIVEL 5: Conductor o Conduccionista de maniobras
- NIVEL 6: Personal Oficial de 2ª
- NIVEL 7: Operario u Operaria

GRUPO E: PERSONAL SUBALTERNO

- NIVEL 1: Peón o Peona Ordinario
- NIVEL 2: Limpiador o Limpiadora
- NIVEL 3: Portero-Vigilante o Portera-Vigilante

En lo relativo a la movilidad funcional superior será de un máximo de 6 meses, ya sea para funciones del nivel o grupo superior y, superado este plazo, se consolidará la plaza,

excepto en las siguientes situaciones: sanciones, sustitución por larga duración, excedencia, permisos no retribuidos y maternidad. La movilidad inferior será de 30 días laborales al año.

Establece en su artículo 8.4 como funciones equivalentes las de portero o portera y vigilante (Grupo E) con las de operario u operaria (Grupo D), debiendo negociarse estas equivalencias, de manera previa, entre el Consejo de Administración y el Comité de Empresa.

- Guagua Gomera SAU y Transportes Antonio Díaz Hernández (Fuerteventura): Son convenios muy breves y que suelen remitir al de ámbito superior o a la ley. Sin embargo, establecen su propia regulación de grupos profesionales, diferenciando ambos hasta 5 grupos.

En el caso de la empresa Transportes Antonio Díaz Hernández el sistema de clasificación profesional es similar al de GLOBAL, mientras que Guagua Gomera establece su propio sistema, que es el siguiente:

Nivel I. Jefe/a de Servicio y Titulado/a de Grado Superior.

Nivel II. Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Tráfico y de Taller.

Nivel III. Conductor/a, Conductor/a – Oficial 1ª Mecánico, Chapista y Electricista Oficial

de 1ª Administrativo/a.

Nivel IV.- Oficial de 2.ª Administrativo/a, de Taller, de Chapista, Oficial 2ª Electricista

Nivel V.- Oficial 3ª Taller, Auxiliar Administrativo/a, Guardián, Limpiador/a, Acompañantes de transporte escolar

- [Metropolitano Tenerife](#)

Esta empresa tiene ciertas especialidades, por realizarse la movilidad de viajeros en tranvía. En este caso podemos diferenciar hasta seis grupos profesionales, lo que hace un convenio poco flexible. Los criterios a tener en cuenta para englobar cada función en un determinado grupo profesional serán la titulación, aptitud profesional y contenido general de la prestación. Los niveles serán los siguientes:

Nivel F Subnivel

Responsable de Calidad/Seguridad F 1

Responsable de Comunicación y Relaciones Públicas F 2

Responsable de Estudios y Marketing F 2

Responsable de Instalaciones Fijas F 2

Responsable de Material Móvil F 2

Arquitecto F 2

Responsable de PCC F 3

Responsable de Formación F 3

Nivel E Subnivel

Responsable de Línea E 1

Ingeniero Técnico de Obras Públicas E 1

Abogado E 1

Adjunto Responsable del PCC E 1

Economista E 1

Responsable de Contabilidad E 1

Jefe de Equipo (Coordinador) E 2

Jefe de Taller (Coordinador) E 3

Responsable de Turno Comercial E 4

Responsable de Administración de Personal E 4

Nivel D Subnivel

Técnico de Métodos D 1

Técnico de Planificación y Métodos D 1

Contable D 1

Técnico de Selección D 2

Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 29, miércoles 8 de marzo de 2017 17773

Nivel C Subnivel

Regulador C 2

Técnico de Mantenimiento C 3

Nivel B Subnivel

Delineante B 1

Secretaria B 1

Conductor B 2

Técnico de Formación B 3

Agente de Almacén B 3

Auxiliar Contable B 3

Administrativo B 3

Nivel A Subnivel

Agentes de Fiscalización y Ventas A 1

Recepcionista – Telefonista A 1

Agente de Información (Señalética) A 2

Gestor de Sanciones A 3

Auxiliar Administrativo A 3

Ordenanza A 3

Ayudantes en general A 3

La movilidad funcional superior está restringida a 6 meses en el plazo de un año, u ocho meses en el plazo de dos. De cumplirse dichos plazos se podrá reclamar ascenso.

Respecto a la movilidad funcional inferior establece un máximo de 30 días laborales en un año.

En su artículo 10 se incluye además una cláusula de polivalencia funcional que establece que todo trabajador, en el desempeño de las funciones propias de su cargo,

podrá ser llamado a realizar la tarea de conducción de vehículos o cualquier material móvil en los puestos de trabajo que así lo requieran por estar en sus funciones, no entendiéndose con ello que exista movilidad funcional. Para esta tarea previamente se facilitará la formación necesaria y se concederá la correspondiente habilitación.

- **Transporte aéreo de viajeros.**

En este sector las empresas a analizar serán Binter y Canarias Airlines, que son las principales compañías aéreas a nivel autonómico. Binter cuenta con cuatro grupos profesionales (Personal administrativo, Personal técnico, tripulantes técnicos y tripulantes cabina de pasajeros) mientras que Canarias Airlines tiene tres (Tripulantes técnicos, Tripulantes cabina de pasajeros y personal de tierra). Comparando ambos, parece que la principal diferencia radica en que Binter hace una diferenciación entre el personal técnico y los tripulantes técnicos, mientras que Canarias Airlines engloba ambos grupos en uno (Tripulantes técnicos), teniendo así Canarias Airlines el convenio más flexible.

Binter establece como criterios relevantes para englobar en una u otra categoría a un trabajador la autonomía, iniciativa, responsabilidad, conocimiento y complejidad. Canarias Airlines hace referencia a otras características como el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación. Se podría decir que Binter es más claro y concreto a la hora de establecer los criterios, ya que además desarrolla el significado de cada uno.

La clasificación profesional de Binter sería la siguiente:

Grupo I.- Personal Administrativo.

Trabajos que engloban actividades consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo II.- Personal Técnico.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de

las mismas. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, complejas y heterogéneas, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo III.- Tripulantes Técnicos.

Trabajos relacionados con las funciones de pilotaje desempeñadas a bordo de las aeronaves formando parte de su tripulación.

Grupo IV.- Tripulantes de Cabina de Pasajeros.

Trabajos relacionados con las funciones de tripulación de cabina de pasajeros desempeñadas a bordo de las aeronaves formando parte de su tripulación.

Binter en su artículo 24 hace referencia a las cláusulas de polivalencia funcional, ya que cuando estas se acuerden, al trabajador se le englobará en un grupo u otro según las funciones que resulten prevalentes. Canarias Airlines no hace referencia a la polivalencia funcional.

- [Embarque de viajeros.](#)

En el transporte de viajeros en barco cabe destacar dos grandes compañías en el archipiélago, que son Naviera Armas y Fred Olsen. Cada una tiene dos convenios colectivos diferentes, una para el personal de flota y otra para el personal de tierra. En este caso vamos a comparar los del personal de flota. Armas cuenta con tres grupos profesionales, al igual que Fred Olsen, pero veremos que, sin embargo, a efectos de movilidad funcional Armas es más flexible.

Naviera Armas conoce de los siguientes grupos y funciones profesionales:

Grupo 1.- Personal de mando.

Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que, bajo las órdenes de sus inmediatos superiores, ejercen funciones a bordo o en tierra que precisan de una acusada competencia práctica y una titulación reglada.

A este grupo pertenecen los Primeros, Segundos y Terceros, Oficiales de puente y máquinas.

Grupo 2.- Personal mandos intermedios.

Están integrados en este grupo aquellos trabajadores que, bajo las órdenes de sus inmediatos superiores, ejercen funciones a bordo o en tierra que precisan de competencia práctica y especialización.

A este grupo profesional pertenecen: Sobrecargo, Coordinador, Contramaestre y Caldereta.

Grupo 3.- Subalternos.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que ejercen a bordo o en tierra trabajos que requieren particulares conocimientos, o bien están encargados de ejecutar labores que para su realización precisan la aportación de esfuerzo físico y un cierto grado de especialización. Dentro de este grupo se definen las siguientes categorías profesionales: marinero, mozo de mantenimiento o cubierta, mecánico, engrasador, cocinero, marmitón, auxiliar de pasaje.

Fred Olsen establece su propio sistema de clasificación profesional:

I. Oficiales

Capitán

Jefe de Máquinas

Primer Oficial de Puente

Primer Oficial de Máquinas

Segundo Oficial de Puente

Segundo Oficial de Máquinas

Jefe de Mantenimiento

Oficial de Mantenimiento

II. Maestranza

Contramaestre

Jefe/a de Cocina

Cocinero/a

Jefe/a de Cabina

Calderero

Electricista

Mecánico

Marinero/a de Puente y Máquinas (Mecamar)

III. Subalternos

Marinero/a de Puente

Mozo/a de cubierta

Guardián

Marinero/a de Máquinas

Engrasador/a de mantenimiento

Encargado/a de Bar

Camarero/a

Ayudante de Cocina

Marmitón

Mozo/a de Fonda

Auxiliar de cabina

Azafata/o

En el caso de Armas, la movilidad funcional se realizará por razones técnicas u organizativas y por tiempo indispensable. En cambio, Fred Olsen, establece en el artículo 23 del convenio que `` se respetará en toda circunstancia, las funciones específicas y propias de cada categoría o función laboral, sin que puedan encomendarse tareas diferentes a las correspondidas legalmente´´. Por tanto, Fred Olsen no permite la movilidad funcional, no sólo entre distintos grupos profesionales, sino que además tampoco la contempla entre funciones asignadas dentro de un grupo.

- Convenio Colectivo de la construcción

En el sector de la construcción, en los convenios colectivos vigentes para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, ambos remiten al de ámbito superior ya que no regulan o hacen referencia alguna a los grupos profesionales.

Por tanto, hemos acudido al convenio de nivel estatal donde se regulan los grupos profesionales de este sector. Se determinan 8 grupos profesionales (Anexo X):

- **Grupo 1:** En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo. Algunas de las tareas son la limpieza y ordenación del centro e trabajo, transporte y manipulación de materiales, ayuda en máquinas – vehículos equipos de trabajo y apoyo y colaboración a sus superiores. No deben tener ninguna formación específica. Las tareas propias de este grupo son:
 - Peón ordinario. Nivel XII.
 - Aprendices. Niveles XII, XIII y XIV
- **Grupo 2:** Realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. Tareas específicas de este grupo son apoyo a los superiores en montajes y desmontajes, realizar trabajos con un equipo de trabajo que le ordenen funciones básicas, manejo de equipos de trabajo simples... No tienen trabajadores a su cargo. Nivel de formación, Secundaria Obligatoria. Se enmarcan en este grupo:
 - **Gestión técnica:** Calcador. Nivel IX y Aspirante. Nivel XIII.
 - **Producción y actividades asimiladas:**
 - Ayudante de oficio. Nivel X.
 - Peón especializado. Nivel XI.
 - Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX.
 - Especialistas de 2.ª Nivel XI.
 - Ayudante de oficio (varios). Nivel IX.

- Adoquinadores y emparedadores. Nivel X.
- Ayudante de maquinista. Nivel IX.
- Marinero motorista. Nivel IX.
- **Grupo 3:** Para la realización de tareas en este grupo requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Las funciones que pueden desempeñar en este grupo profesional son organizar trabajos de albañilería, carpintería, ferrallado, instalación de pavimentos, impermeabilización... Formación recomendada es Secundaria Obligatoria o Grado medio profesional. Dentro de este grupo están:
 - **Gestión técnica:** Auxiliar de organización. Nivel IX.
 - **Producción y actividades asimiladas:**
 - Oficial de 2.^a de oficio. Nivel IX.
 - Especialistas de 1.^a Nivel X.
 - Maquinista de segunda. Nivel VIII.
 - Oficial de 2.^a (varios). Nivel IX.
 - Ayudante entibador. Nivel VIII.
- **Grupo 4:** se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía. Entre sus tareas se encuentra el realizar proyectos sencillos, organizar trabajos de operarios de nivel inferior, conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte y manejar vehículos y maquinaria que requiera carné profesional habilitante. En cuanto a la formación, requiere nivel de Secundaria obligatoria, Grado Profesión al o conocimientos de experiencia sobre el oficio. Estos son:
 - **Gestión técnica:**
 - Delineante de 1.^a Nivel VI.
 - Delineante de 2.^a Nivel VII.
 - Técnico de organización de 1.^a Nivel VI.
 - Técnico de organización de 2.^a Nivel VII.
 - Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.
 - **Producción y actividades asimiladas:**

- Oficial de 1.^a de oficio. Nivel VIII.
 - Capataz. Nivel VII.
 - Práctico en topografía de 2.^a Nivel VII.
 - Especialista de oficio. Nivel VII.
 - Modelista. Nivel VII.
 - Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI.
 - Patrón dragador. Nivel VI.
 - Patrón de puerto. Nivel VII.
 - Maquinista de primera. Nivel VII.
 - Capataz de maniobra. Nivel VII.
 - Capataz asentador de vías. Nivel VII.
 - Maquinistas de primera de
 - locomotora. Nivel VIII.
 - Cantero de primera. Nivel VIII.
 - Barrenero-picador. Nivel VIII.
 - Oficial de 1.^a (varios) Nivel VII.
 - Adornista. Nivel VII.
 - Entibador. Nivel VII.
 - Especialistas barreneros. Nivel VII.
 - Buzo. Nivel VII.
 - Contraamaestre. Nivel VII.
- **Grupo 5:** los que se encuentran en este grupo cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo con los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Realizan tareas de delineación y elaboración de proyectos, realizar, intervenir y colaborar en construcciones y terrenos, concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes... La formación debe ser de nivel de Bachillerato o Grado Superior en Formación Profesional. Estos son:
 - **Gestión técnica:**
 - Delineante superior. Nivel V.
 - Jefe de sección de organización de
 - 1.^a Nivel III.
 - Jefe de sección de organización de

- 2.^a Nivel V.
- **Producción y actividades asimiladas:**
 - Escultor de piedra y mármol. Nivel VI.
 - Práctico en topografía de 1.^a Nivel VI.
 - Ayudante de obra. Nivel IV.
 - Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI.
 - Encargado general de obra. Nivel V.
 - Maestros industriales. Nivel IV.
- **Grupo 6:** los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Entre sus funciones está diseño y gestión de proyectos, realizar mediciones y planos topográficos, analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales y llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras. La formación de este grupo debe ser una titulación universitaria o conocimientos similares adquiridos. Se enmarcan en este grupo:
 - **Gestión técnica:**
 - Titulados medios / Diplomados. Nivel III.
 - Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III.
 - Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III.
 - Profesores mercantiles. Nivel III.
 - **Producción y actividades asimiladas:**
 - Encargado general. Nivel IV.
 - Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.
- **Grupo 7:** los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Sus tareas son diseñar, proyectar y controlar la construcción, Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados, planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios e investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción. Formación, titulación universitaria y experiencia profesional. Serán:
 - Titulados superiores. Nivel II.
 - Arquitectos superiores. Nivel II.

- Ingenieros superiores. Nivel II.
 - Actuarios de seguros. Nivel II.
 - Licenciados. Nivel II.
 - Intendentes mercantiles. Nivel II.
 - Doctores. Nivel II.
- **Grupo 8:** asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Entre sus funciones se encuentra diseñar y dirigir la política general de la empresa, establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo, diseñar y dirigir la política comercial y diseñar y dirigir la política financiera. No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria. Pertenecen a este grupo:
- Personal directivo. Nivel I.
 - Directores generales.
 - Director.
 - Gerentes de empresa.
 - Subdirector general.
 - Inspector general.
 - Secretario general.

Por lo visto con anterioridad, podemos decir que existe poca flexibilidad funcional debido a que en cada grupo se especifican las tareas que han de llevar a cabo y, al tener tantos grupos, es más difícil la realización de otras tareas que no se encuentren dentro de un determinado grupo.

En cuanto a la movilidad funcional del sector de la construcción hace referencia a lo determinado por la ley, por lo que no lo mejora. Si la movilidad funcional es un grupo profesional superior será de 6 meses en el periodo de 1 año u 8 meses en 2 años y, si es de ámbito inferior, no podrán superar los 3 meses.

En este convenio no se da ninguna cláusula de polivalencia funcional ni a nivel estatal ni en el autonómico.

Un ejemplo de convenio de empresa:

- Fomento de construcciones y contratas, S.A. de las Palmas de Gran Canaria.
En Su convenio se establecen 5 grupos profesionales donde hace que se flexibilicen las funciones y la movilidad en cuanto a las tareas que se pueden desempeñar se refiere.

No hace referencia a la movilidad funcional, por lo que nos remite de nuevo al de ámbito superior y se regirá por lo ya mencionado con anterioridad.

- Convenio Colectivo de la actividad siderometalurgia

En este sector tanto en la provincia de Las Palmas de Gran Canaria como en Santa Cruz de Tenerife se establecen 7 grupos profesionales donde tendremos poca flexibilidad a la hora de ``movernos`` dentro de las tareas de cada grupo.

Los grupos establecidos en el convenio de Santa Cruz de Tenerife (BOP nº 76, 22 abril 2009) y en el convenio de Las Palmas de Gran Canaria (Anexo IV) son los siguientes:

- **Grupo 1:** responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Entre sus tareas está la supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento, responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos... Su formación debe ser titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Estos serán:
 - Analistas de sistemas (titulación superior).
 - Arquitectos.
 - Ingenieros.
 - Licenciados.
 - Graduados.
- **Grupo 2:** Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Debe tener titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Entre sus funciones está ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y

actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores y previsión del personal. Se encuadran en este grupo:

- Titulados Superiores de entrada.
 - A.T.S.
 - Arquitectos técnicos (Aparejadores).
 - Ingenieros técnicos (Peritos).
 - Graduados sociales.
- **Grupo 3:** trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. En cuanto a la formación se precisa una titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Estos son:
- Técnicos
 - Analista programador.
 - Delineante Proyectista.
 - Dibujante Proyectista.
 - Jefes de Áreas y Servicios.
 - Empleados
 - Jefes de Áreas y Servicios.
 - Operarios
 - Contraamaestre.
 - Jefe de Taller (Formación Cualificada).
 - Maestro industrial.
- **Grupo 4:** trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de estas. La formación que debe tener es de Bachillerato, Técnico especialista o equivalente. Sus tareas constan de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y

tramitación de pedidos y propuestas de contestación, documentos contables, una parte de la contabilidad, análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones...

Pertenecen a este grupo:

- Empleados
 - Delineantes de 1ª.
 - Técnicos administrativos.
 - Técnicos laboratorio.
 - Técnicos organización.
- Operarios
 - Encargados.
 - Profesional de oficio especial (Gran empresa).
- **Grupo 5:** Trabajadores que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. En cuanto a la formación se requiere conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar. Estos son:
 - Operarios
 - Chofer de camión.
 - Jefe o Encargado (pequeño taller).
 - Jefes de Grupo y Capataces.
 - Profesionales de oficio de 1ª y 2ª.
 - Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª.
 - Personal de Diques y Buques (2)
 - Empleados
 - Cajero.
 - Delineante de 2ª.
 - Oficiales administrativos de 1ª y 2ª.
 - Viajante.
- **Grupo 6:** Estos trabajadores realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden

requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. Formación básica o secundaria obligatoria. Sus funciones son tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración... Se enmarcan en este grupo:

- Operarios
 - Chofer de turismo.
 - Conductor de máquina.
 - Especialista.
 - Profesional de oficio de 3ª.
 - Profesional Siderúrgico de 3ª.
- Empleados:
 - Almacenero.
 - Auxiliares en general.
 - Camarero.
 - Cocinero.
 - Conserje.
 - Dependiente.
 - Listero.
 - Operador de ordenador.
 - Pesador-Basculero.
 - Telefonista.
- **Grupo 7:** Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. Sus tareas consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de estos... Estos son:
 - Empleados
 - Ordenanza.
 - Portero.

- Operarios:
 - Peón.
 - Aprendiz 16 años.
 - Aprendiz 17 años.
 - Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año).

En cuanto a la movilidad funcional, mientras que en el convenio de Las Palmas no hace referencia alguna a este tema, en el de Santa Cruz de Tenerife sí que se remite a lo establecido en la ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios provinciales no se hace referencia a la polivalencia funcional, en el ámbito estatal tampoco. Comparando con el convenio a nivel estatal, se mantienen los 7 grupos profesionales con las mismas tareas, funciones y titulación que en los convenios provinciales.

- Convenio Colectivo de las Universidades de Canarias

En el convenio de las universidades de la Comunidad Autónoma de Canarias, se establecen 7 grupos profesionales (art. 17) atendiendo a la titulación exigida en cada uno de ellos y las funciones que deben llegar a cabo que se corresponden con el nivel de la titulación. Son los siguientes:

- **Grupo 1**, Trabajadores con titulación universitaria superior:
 - Licenciado
 - Ingeniero
 - Arquitecto o equivalente.
- **Grupo 2**, Trabajadores con titulación media:
 - Diplomado
 - Arquitecto Técnico
 - Ingeniero Técnico o equivalente.

Los graduados universitarios se encuadrarán en alguno de los dos grupos anteriores. La inclusión de un concreto título de grado en uno u otro grupo se realizará por la Comisión Paritaria, en el acuerdo de creación de la correspondiente especialidad profesional, conforme a la definición de funciones y tareas específicas que se le atribuyan.

- **Grupo 3**, Técnicos de mantenimiento: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- **Grupo 4**, Técnicos especialistas: personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- **Grupo 5**, Técnicos de laboratorio personal con titulación de formación profesional, Bachiller Superior, o equivalente, y aquellos trabajadores que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.
- **Grupo 6**, Oficiales: personal titulación de enseñanza secundaria obligatoria o una titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

- **Grupo 7**, auxiliares: personal en posesión de certificado cualificación profesional inicial, o titulación equivalente, o con capacidad probada en relación con el puesto de trabajo.

En los casos de movilidad funcional (art. 18), no hace una referencia concreta al máximo establecido, pero si al mantenimiento de su retribución si se trata de un grupo profesional inferior o del aumento de la retribución si es un grupo profesional superior.

Además, mientras desempeñe funciones de superior grupo o de distinta especialidad, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso o cambio de especialidad, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente asignado. Los trabajos realizados en atribución temporal de funciones podrán alegarse como mérito a los efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria. En casos excepcionales y existiendo acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa en la creación de un nuevo puesto de trabajo y hasta que este se dote presupuestariamente, se podrá designar para el desempeño de dichas tareas, a un trabajador del mismo grupo especialidad profesional, con la conformidad de dicho trabajador.

Debemos tener en cuenta, que a lo que no hace referencia el convenio que es en este caso el ámbito temporal, será lo establecido en la ley.

En el convenio autonómico de las Universidades de Canarias no se hace referencia alguna a la polivalencia funcional.

- Convenio Colectivo de alimentación

En este sector, las provincias han denominado estos convenios de formas distintas. Igualmente, hacen referencia a los grupos profesionales:

Las Palmas (art. 42), establece que:

- **En empresas de más de 50 trabajadores**, habrá 6 grupos profesionales:
 - **Grupo 1:** tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. En cuanto a la formación es suficiente que tengan conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan.
 - **Grupo 2:** Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. La formación requerida es titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de I, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Ocupacional.
 - **Grupo 3:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. En cuanto a la formación, titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado polivalente, Formación de II o, Formación Profesional de Grado Medio.
 - **Grupo 4:** Funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y mando, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. La formación requerida es de titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación

Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

- **Grupo 5:** Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas profesionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Formación, titulación a nivel de Educación Universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes tras una experiencia acreditada.
- **Grupo 0:** El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia Empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

En empresas de hasta 50 trabajadores, habrá 3 grupos.

- **Grupo 1:** Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.
- **Grupo 2:** 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 3:** Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Esto se estima que tiene que ver con las dimensiones de la empresa. Dicha movilidad funcional, se remite a la ley.

En cuanto a la polivalencia funcional, no se han descrito cláusulas en este convenio.

Santa Cruz (art. 49), en este convenio se determinan 5 grupos profesionales independientemente de las dimensiones de la empresa.

- **Grupo 1:** tareas que consisten en operaciones realizadas, siguiendo un método de trabajo específico, en total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.
- **Grupo 2:** áreas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- **Grupo 3:** trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y equipos. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.
- **Grupo 4:** funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y mando, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o

interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas profesionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional “V” de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

- **Grupo 5:** el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

La movilidad funcional (art. 51) se remite establecida por la ley.

En el convenio de Santa Cruz de Tenerife tampoco se hace referencia a la polivalencia funcional.

Haremos reseña a 2 empresas de la alimentación importantes en Canarias como es:

- Dinosol, que en su convenio de empresa no se hace referencia a los grupos profesionales, nos deriva al convenio de ámbito superior. En cuanto a la movilidad funcional, establecen que si los trabajadores se mueven entre las funciones de A) Dependiente de una sección a dependiente de otra sección, B)Auxiliar administrativo o administrativo a cajero o recepcionista, C) Técnico prestando servicio en oficinas a segundo encargado o gerente, estos podrán considerar que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo y que la empresa se compromete a realizar una indemnización sustitutoria o rechazar la realización de dichas funciones distintas a su cargo.
- Celgan, en su convenio si hace alusión a los grupos profesionales estableciendo 4 grupos, lo que hace que sea mucho más flexible. En este caso,

la empresa Celgan en cuanto a la movilidad funcional se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

- Convenio Colectivo textil

En el convenio de Santa Cruz de Tenerife (BOP 78, 29 junio 2018) aparecen 4 grupos profesionales bien diferenciados, lo que hace que la realización de las tareas sea mucho más flexible. Estos son:

- **Grupo 1, Personal técnico titulado:**
 - Titulado Grado Superior, Graduado
 - Director
 - Jefe de División
 - Jefe de Personal Compras Ventas, Encargado General
 - Jefe de Almacén, Encargado de Establecimiento
- **Grupo 2, Personal especialista no titulado:**
 - Jefe de Sección, Dibujante Escaparatista
 - Cajero de Tienda
 - Comercial
 - Dependiente, Vendedor
 - Ayudante de Dependiente, Ayudante de Vendedor
 - Auxiliar de Caja
- **Grupo 3, Personal administrativo:**
 - Jefe de Sección Administrativa
 - Contable, Cajero de Administración
 - Administrativo
 - Auxiliar Administrativo
- **Grupo 4, Personal de servicio:**
 - Dibujante Escaparatista
 - Conductor
 - Mozo Especialista
 - Mozo
 - Conserje Cobrador
 - Personal de Limpieza

En el caso del convenio de las Palmas de Gran Canaria (art. 42), se diferencia según las dimensiones de la empresa, siendo esta, en empresas de más de 50 trabajadores habrá 6 grupos profesionales y, en empresas de hasta 50 trabajadores habrá 3 grupos.

En empresas de más de 50 trabajadores, habrá 6 grupos profesionales:

- **Grupo 1:** tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. En cuanto a la formación es suficiente que tengan conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan.
- **Grupo 2:** Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. La formación requerida es titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de I, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Ocupacional.
- **Grupo 3:** Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que supongan integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando. En cuanto a la formación, titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado polivalente, Formación de II o, Formación Profesional de Grado Medio.
- **Grupo 4:** Funciones que supongan la integración, coordinación, supervisión de tareas diversas y mando, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que tienen un alto grado contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. La formación requerida es de titulación a nivel de Educación Universitaria o Formación Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.
- **Grupo 5:** Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluye también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas profesionales de la Empresa, a partir de directrices generales

muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. Formación, titulación a nivel de Educación Universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos equivalentes tras una experiencia acreditada.

- **Grupo 0:** El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia Empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

En empresas de hasta 50 trabajadores, habrá 3 grupos.

- **Grupo 1:** Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.
- **Grupo 2:** 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 3:** Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

En ambos, no se hace alusión a la movilidad funcional, por tanto, cumpliremos lo establecido en la ley.

En cuando a la polivalencia funcional, ninguno de los dos convenios hace referencia.

- Conclusión

La clasificación profesional es un ámbito que representa la negociación colectiva en su máximo exponente, ya que la escasa regulación que hace el Estatuto de los trabajadores obliga a los representantes sociales a negociar prácticamente todo el contenido de esta. Al final el objetivo de las empresas en dicho ámbito es conseguir una clasificación flexible para que en un momento dado los trabajadores puedan ser polivalentes funcionalmente sin que pueda producirse el ascenso, mientras los sindicatos intentarán controlar eso para que los trabajadores tengan sus funciones limitadas. Es clave el contenido de la prestación del sector, la fuerza del sindicato,... Respecto a la movilidad funcional la ley si establece unos topes temporales para la movilidad superior, pero no para la inferior, lo que genera cierta inseguridad para los trabajadores, y los sindicatos deben esforzarse en conseguir un límite temporal.

En el sector hostelero, por ejemplo, es difícil hacer una regulación muy rígida, ya que el gran absentismo que suele recoger este sector hace que la polivalencia funcional sea necesaria. Así, convenios como el de Las Palmas hace excepciones en dichas situaciones de absentismo para que no se considere movilidad funcional. Sin embargo, este sector cuenta con un gran volumen de funciones, y estas deben ser controladas, como es el caso del Convenio de la provincia de Santa Cruz, que limita claramente las funciones de camareras de piso y limpiadoras para evitar fraudes.

Respecto al transporte de viajeros por carretera hemos abordado empresas canarias que prácticamente constituyen el monopolio del sector en sus respectivas islas, por lo que poseen fuertes sindicatos. Además en algunos casos son empresas públicas (TITSA, GLOBAL,...), lo que facilita a los representantes de los trabajadores la negociación colectiva. Sus sistemas de clasificación profesional son bastante rígidos, por tanto.

Respecto al transporte aéreo y marítimo cuentan con pocas categorías profesionales, debido también a que no tienen el volumen de funciones que se puede tener en otros sectores. Son en muchos casos muy técnicos y es por eso que la movilidad funcional es poco flexible.

La construcción es un sector en el que trabaja una parte importante de la población canaria, aunque ha ido a menos los últimos años. En este caso el convenio estatal diferencia hasta 8 grupos profesionales, y esto se debe a que hay bastantes funciones a

realizar. Aunque este convenio es bastante rígido, las empresas tienden a flexibilizar estos grupos a través de sus convenios.

Otros sectores por tratar han sido la Siderometalurgia y las Universidades Canarias, bastante rígidos efectos de movilidad funcional, ya que son puestos muy técnicos que requieren de bastante especialización y formación.

También abordamos algunos bastante flexibles como el textil o la alimentación, que además dentro del propio convenio realizan una clasificación específica para pequeñas y otra para medianas y grandes empresas.

Como conclusión final, resulta elemental lo técnico y difícil que sea el puesto, ya que cuanto más técnico sea más dificulta la movilidad funcional porque son puestos difíciles que requieren un período formativo extenso. Sin embargo, este no es el único requisito a tener en cuenta, ya que el absentismo, la propia naturaleza de las funciones, etc. también se tendrán en cuenta a la hora de regular a movilidad funcional.

- **Relación de convenios citados**

CC de hostelería de la provincia de Las Palmas 2016-2019

CC del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife 2018-2022

V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería

CC Único de la Empresa de Transportes Interurbanos de Tenerife S.A., desde el 1 de junio de 2012 al 31 de diciembre de 2016.

CC Salcai-Utinsa 2012-2014

Primer CC 2015-2016 suscrito entre la empresa GuaguaGomera SAU y sus trabajadores

CC de la empresa Antonio Díaz Hernández SL y los trabajadores adscritos a los servicios del Transporte Regular de Viajeros de la isla de Fuerteventura

CC de la empresa Metropolitano de Tenerife SA

II CC de Binter Canarias SA

II CC de Canarias Airlines SAU y sus empleados Tripulantes Técnicos, Pilotos Tripulantes de Cabina y Personal de Tierra.

Convenio Colectivo del Personal de Flota de Naviera Armas SA 2016

CC del Personal de Flota Fred Olsen 2016-2020

CC construcción Santa Cruz de Tenerife 2017-2021

CC construcción Las Palmas de Gran Canaria 2017-2020

CC Comercio textil, calzado y piel Santa Cruz de Tenerife 2017-2020

CC de la pequeña y mediana empresa Las Palmas de Gran Canaria 2016-2019

CC Alimentación Santa Cruz de Tenerife 2016- Adelante

CC Siderometalurgia Las Palmas de Gran Canaria 2017-2020

CC siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife 2017-2019

CC Universidades Canarias 2013-Adelante