

SOBRE EL CONCEPTO DE CATEGORÍAS EQUIVALENTES

Dulce María Cairós Barreto
Universidad de La Laguna

RESUMEN

Este estudio analiza el concepto, introducido por la Ley 11/1994 en el ordenamiento jurídico laboral español, de «categoría equivalente», noción que tiene la virtualidad principal de propiciar una movilidad funcional libre dentro de la empresa cuando los sistemas de clasificación profesional se basan en modelos rígidos y obsoletos de determinación de categorías profesionales.

PALABRAS CLAVE: clasificación profesional, grupo profesional, categoría profesional, movilidad funcional.

ABSTRACT

This piece of work analyses the concept of «categoría equivalente», which in Spanish Law is, since 1994, when it was introduced by the 11/1994 Act, one of the ways in which is shown one of the employer's powers in the relationship, the power of changing the job title freely.

KEY WORDS: job title, professional category, employer's law right of changing job title.

I. INTRODUCCIÓN: DE LA EQUIVALENCIA PROFESIONAL A LAS CATEGORÍAS EQUIVALENTES

La noción de categoría equivalente aparece por primera vez en la legislación laboral española de la mano de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. La equivalencia, sin embargo, no es una noción nueva y completamente desconocida en nuestro ordenamiento jurídico, sino más bien al contrario, la doctrina y la jurisprudencia habían recurrido a ella con bastante frecuencia con el objeto de normalizar y racionalizar el entonces vigente sistema de clasificación profesional y, sobre todo, de movilidad funcional en el seno de la empresa, si bien se hacía referencia a la «equivalencia profesional» como concepto más amplio que la categoría profesional y más restringido que el grupo dentro del cual podía actuar libremente el poder de dirección del empresario¹.

La noción de equivalencia no es original de la literatura jurídica española, sino que está tomada del ordenamiento laboral italiano. El artículo 13 del *Statuto*



dei Lavoratori sustituyó al 2103 del *Codice Civile*, que era el que regulaba la figura del *ius variandi* en la legislación italiana. En esta norma el *ius variandi* era reconocido al empresario, salvo acuerdo en contrario, si se ajustaba a las necesidades de la empresa y sin importar si suponía una disminución de la retribución del trabajador o una variación sustancial de su posición². «En otros términos, el asunto formulaba implícitamente el principio por el cual, en caso de conflicto entre las exigencias de la empresa y las exigencias de la defensa del patrimonio profesional del trabajador, las primeras prevalecen sobre las segundas»³.

Esta situación cambió con la promulgación del *Statuto dei Lavoratori*, que en su artículo 13 establecía la única posibilidad del empresario de modificar la concreta prestación del trabajador, y que era la adscripción a otra prestación que resultara equivalente a la anteriormente desarrollada, fuera ésta la contratada en un principio u otra consolidada con posterioridad⁴. El cambio es evidente, «las exigencias o necesidades de la empresa» dejan de configurarse como el nexo causal que justifica la variación. El requisito para proceder a la movilidad será ahora la equivalencia profesional de las funciones a desempeñar por el trabajador. La jurisprudencia italiana ha interpretado esta «equivalencia» como «profesionalidad» de los trabajadores, respeto de los derechos profesionales y aptitudes profesionales: «la equivalencia significará que la nueva prestación exigirá un bagaje de profesionalidad, al menos, igual que el que exigía la prestación anterior»⁵. «Es posible sostener que el nuevo artículo 2103 consiente en determinar un límite al *ius variandi* en función de la *equivalencia profesional entre tareas pertenecientes al mismo área salarial* [...] es un primer paso hacia el reconocimiento normativo de una clasificación de la mano de obra basada en la adopción del patrimonio profesional del singular trabajador como término de referencia para la colocación del hombre en la estructura productiva de la empresa»⁶.

¹ Vid., entre otros, SALA FRANCO, T.: «El ingreso al trabajo, la clasificación profesional y la ordenación del trabajo en la empresa», en *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, MTSS, 1987, pp. 56-58. También, «Movilidad funcional», en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid, 1988, p. 21. CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, 1983, p. 63, nota núm. 78, «...En definitiva, nos encontramos en una etapa de transición que obligará, mientras no se clarifique el lugar que han de ocupar las dos figuras (categoría y grupo profesional), a acudir directamente a la idea de 'equivalencia profesional'». GARATE CASTRO, J.: «La movilidad funcional en la empresa (y II)», *AL*, núm. 37, 1993, pp. 656-657. Así como STS de 15 marzo 1990 (Ar. 33087); STS de 16 enero 1991 (Ar. 52); STSJ Cataluña de 31 julio 1993 (Ar. 3612) y de 21 septiembre 1994 (Ar. 3509).

² CARINCI, F.; DE LUCA TAMAJO, R.; TOSI, P. y TREU, T.: *Diritto del Lavoro. 2, Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET, 1994 p. 206.

³ GHEZZI, G.; MANCINI, G.; MONTUSCHI, L. y ROMAGNOLI, U.: *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna, 1974, p. 179.

⁴ SALVADOR PÉREZ, F. y SANTANA GÓMEZ, A.: «Encuadramiento y clasificación de los trabajadores y organización de la empresa», *Temas Laborales*, núm. 12, 1987, p. 133.

⁵ SALVADOR PÉREZ, F. y SANTANA GÓMEZ, A.: «Encuadramiento y clasificación...», p. 133.

⁶ GHEZZI, G.; MANCINI, G.: *Statuto dei diritti...*, p. 181.





En la doctrina laboral española se produjo una recepción de toda esta elaboración conceptual para explicar el nuevo poder de dirección del empresario contenido en el artículo 39 del ET (redacción de 1980), y así se llega a la conclusión de que para una correcta utilización de éste no sólo es necesaria la equivalencia entre las funciones anteriores y posteriores, sino que, además, esa equivalencia se traduce en el concepto de profesionalidad, «el contenido profesional de las funciones se convierte en la pauta fundamental para demarcar la licitud del cambio»⁷; «es la equivalencia profesional lo que subyace como el límite definitivo al poder de dirección del empresario»⁸. En el mismo sentido se ha pronunciado la práctica totalidad de la doctrina⁹.

En la redacción actual de la LET no sólo se otorga a la noción de categoría equivalente sanción legal, sino que, además, se definen las categorías que van a tener tal consideración: el artículo 22.3 LET establece que para que dos o más categorías profesionales puedan ser consideradas equivalentes será necesario que exista una sustancial identidad en cuanto a las aptitudes profesionales necesarias para la realización de las prestaciones básicas de cada una de ellas, sin perjuicio de la posibilidad de realizar procesos simples de formación o adaptación si son necesarios para un adecuado desarrollo de las nuevas funciones.

Aunque ambas nociones obedecen al mismo fin, la «equivalencia profesional» entre las tareas realizadas por los trabajadores, necesaria para acotar el campo de actuación de la movilidad funcional en el seno de la empresa —redacción estatutaria de 1980— no puede ser confundida con la equivalencia de categorías profesionales que regula ahora el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁰, noción ésta más amplia y compleja que la primera fundamentalmente por dos razones. Por una parte, aquélla venía referida a las labores o funciones pactadas en el contrato de trabajo como prestación debida, por tanto, no se trataba de la categoría profesional en la que se había encuadrado al trabajador a partir de un concreto sistema de clasificación profesional, sino de las específicas funciones a desarrollar dentro de una categoría asignada previamente. No es lo mismo hablar de tareas o labores similares o afines, que de categorías profesionales equivalentes (es decir, también similares o afines), pues va a ser dentro de una misma categoría donde se puedan encontrar esas funciones parecidas o equivalentes a las que recurrieron los operadores jurídicos para delimitar el poder de dirección del empresario. Actualmente, la similitud se busca, no ya dentro de una específica categoría profesional, sino fuera de ella y poniéndola en relación con otras, teniendo en

⁷ ROMÁN DE LA TORRE, M.^ªD.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, p. 157.

⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, p. 61.

⁹ Vid. SALA FRANCO, T.: *Comentarios a las Leyes Laborales...*, p. 29. GÁRATE CASTRO, J.: «La movilidad funcional...», op. cit., p. 658.

¹⁰ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La nueva regulación de la movilidad funcional*, Aranzadi, 1995, p. 120.



cuenta otros criterios, además de la profesionalidad del trabajador (por ejemplo, el nivel retributivo).

En segundo lugar, la noción de equivalencia profesional se ponía en relación, únicamente, con el perfil profesional del trabajador, con el clásico límite a la movilidad funcional del respeto a los derechos profesionales del trabajador, derechos que aparecen recogidos de manera no exhaustiva en el artículo 4.2 del texto estatutario, especialmente el derecho a la conservación del empleo y la tutela de la profesionalidad del trabajador —el derecho a la promoción y formación profesional—¹¹.

Sin embargo, la actual regulación de la equivalencia se refiere a una noción global, que agrupe tanto los derechos profesionales como los económicos, así como cualquier otro criterio que pueda llevar a la comprobación de la similitud o identidad, tales como las titulaciones académicas o profesionales necesarias para desarrollar la actividad, las aptitudes físicas o psíquicas de los trabajadores, el nivel salarial, etc. De tal modo que mientras la equivalencia profesional supone siempre y en todo caso la equivalencia de categorías, esta última hace referencia a algo más que a la profesionalidad: implica también unas capacitaciones similares y un similar nivel retributivo.

La noción de categoría profesional equivalente viene a configurarse actualmente, asimismo, como la base o elemento definidor de las funciones concretas a desempeñar por el trabajador, siempre y cuando no se haya procedido a la definición de los grupos profesionales (art. 39.1 LET, *in fine*). Y cumple con ello el mismo doble objeto que desempeñaba la noción de grupo profesional desde su introducción por la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta la entrada en vigor de la Ley 11/1994, y que no es otro que proceder a una ampliación de las facultades directivas del empresario en orden a facilitarle los poderes necesarios para una adecuada correlación entre la mano de obra y las necesidades funcionales de las empresas, ampliación que no era posible ciñéndose únicamente al criterio rígido y estático de la categoría profesional, tradicional en la normativa laboral española, pudiendo encomendar ahora cualquier cometido propio del grupo profesional al que pertenezca el trabajador¹².

Es decir, la Ley 11/1994 aparece, por el momento, como la culminación de un proceso de flexibilización en la empresa, tendente a una mejor organización del trabajo por la vía de una ampliación de las facultades de dirección del empresario en cuanto a la movilidad interna, procurando, en todo caso, no poner en peligro los derechos de los trabajadores (derechos económicos y derechos de formación y promoción en el trabajo). En una primera etapa se proyectó abandonar el rígido sistema de clasificación a partir de la descripción de una multitud de categorías profe-

¹¹ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La nueva regulación...*, pp. 90-91. CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, p. 61.

¹² MONTOYA MELGAR, A.: «Poder del empresario y movilidad laboral», *REDT*, núm. 38, 1989, p. 179.



sionales en las que encuadrar a los trabajadores (contenidas en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y posteriormente reproducidas en los convenios colectivos) en busca de un criterio más amplio que facilitara la movilidad de los trabajadores en el seno de la empresa, el grupo profesional, sin embargo, y, precisamente debido a que los convenios colectivos, llamados por el legislador a la fijación de esos nuevos sistemas de clasificación profesional, no atendieron los preceptos legales, en la práctica se produjo una disfunción puesta de manifiesto muchas veces por la doctrina y por la jurisprudencia. La segunda etapa viene marcada por la entrada en vigor de la Ley 11/1994 (ley que menciona como uno de sus objetivos principales la flexibilización del sistema español de relaciones laborales y la adaptabilidad en el desarrollo de la actividad laboral), que procedió a «legalizar» la noción de categoría profesional equivalente, noción que procede de la «equivalencia profesional» utilizada por los operadores jurídicos para superar la contradicción a que dio lugar la omisión en la mayoría de los convenios colectivos del mandato contenido en el ET sobre el concepto de grupo profesional¹³.

Se puede señalar incluso una tercera etapa protagonizada por el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos de regulación, suscrito el 28 de abril de 1997 (*BOE* de 9 de junio), acuerdo alcanzado dentro del nuevo proceso de concertación social sobre la reforma del ordenamiento laboral de 1997 y cuyo propósito era atender de modo definitivo a la integración de las lagunas jurídicas producidas por el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas Laborales. Este acuerdo da un paso más en el objetivo de flexibilidad de la reforma de 1994 al proponer a la futura negociación colectiva una discriminación del concepto de categoría profesional a favor del grupo profesional y elevar éste a la base del sistema de clasificación profesional, diseñando una estructura profesional basada en la fijación de ocho grupos profesionales, que implica la ponderación conjunta de varios factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, pudiendo, en su caso, establecerse dentro de aquéllos divisiones en «áreas funcionales»¹⁴.

La regulación anterior del Estatuto se refería al grupo profesional definido, según la Disposición Transitoria 2º ET, de acuerdo a lo dispuesto en las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo mientras éstas no fueran sustituidas por convenios colectivos, y siempre dentro del respeto a los derechos económicos y profesionales del trabajador y a las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. El problema se planteaba en relación al entonces artículo 23 ET, que se refería a la realización de funciones de superior o inferior categoría,

¹³ Sobre la actitud negociadora de representantes de trabajadores y empresarios ante la clasificación profesional, vid. CASTRO ARGÜELLES, M.ªA.: «Regulación sectorial de la clasificación profesional. Sustitución de las Ordenanzas Laborales», *AL*, núm. 8, 1994.

¹⁴ Vid. ROJAS RIVERO, G.P.: «La sustitución de las Ordenanzas Laborales», *Anales de la Facultad de Derecho*. Universidad de La Laguna, núm. 15, 1998, pp. 71-72.



considerándolas como manifestaciones del *ius variandi* o poder extraordinario de dirección, con lo que se producía una clara contradicción entre ambos preceptos, pues si bien el artículo 39 LET permitía una movilidad funcional libre y no causal dentro del grupo (que contenía muchas y muy variadas categorías profesionales), el 23 LET consideraba de manera limitada los cambios que llevara a cabo el empresario con respecto a la categoría inicialmente asignada al trabajador (asignación de labores correspondientes a categorías superiores o inferiores). Esta contradicción fue resuelta en la doctrina de la siguiente manera: aunque la definición de los grupos profesionales viniera aún referida a lo que sobre el tema establecieran las Ordenanzas y Reglamentaciones, lo cierto era que el ET había introducido una noción nueva al definir el grupo profesional como aquel que «agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación». Esta noción no sólo era nueva, sino, además, mucho más restringida que la clásica definición del grupo profesional contenida en las normas sectoriales, hecho que llevó a algún autor a considerar que «la polémica en alguna medida está incluso vacía de contenido puesto que entre lo que el art. 39 llama grupo profesional y el grupo profesional que aparece en las clasificaciones tan sólo hay una mera coincidencia de denominación —coincidencia intencionada y mantenida por la DT 2ª LET— entre las que no puede pretenderse la búsqueda de una continuidad, puesto que no definen la misma realidad jurídica [...]. De manera que el poder de dirección del empresario o la prestación laboral del trabajador, según el punto de vista que se adopte, se extiende a todas aquellas funciones que se mueven dentro de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación base, siempre que permanezcan respetados los derechos económicos y profesionales del trabajador. Al conjunto de todas ellas es a lo que el 39 ha llamado grupo profesional y que en la literatura laboral se han venido integrando en la categoría de ‘funciones equivalentes’»¹⁵.

Así, una vez declarado por la doctrina que el objeto del pacto entre el trabajador y el empresario «acoge a un complejo de tareas que constituyen, a un tiempo, el conjunto de labores exigibles al trabajador y el ámbito dentro del cual se mueven las facultades de especificar internamente la prestación, que posee el empleador en atención a su poder de dirección», se busca en el artículo 39 ET una «formulación de la prestación debida que se produce por una vía indirecta: fija cuáles son las facultades directivas en orden a los cambios funcionales del trabajador; la fijación de la movilidad posible en manos del empresario, *a sensu contrario*, está definiendo cuál es esa determinación mínima en cuanto a su especie del objeto del contrato de trabajo»¹⁶.

El artículo 39 ET configuraba al grupo profesional como límite primero y más amplio de los establecidos al poder de dirección del empresario en el aspecto

¹⁵ ROMÁN DE LA TORRE, M.ªD.: *Poder de dirección...*, p. 155.

¹⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, p. 48.

funcional, dentro del cual el legislador había introducido otros: los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Y va a ser precisamente en la interpretación y concreción de esos límites internos donde la doctrina va a llegar a la conclusión de que el elemento definitivo para la determinación de la prestación debida es la «equivalencia profesional»¹⁷.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS EQUIVALENTES

La categoría profesional equivalente opera, por un lado, como determinante de la prestación debida, y por otro, y con fundamento en ello, como delimitación del poder de dirección del empresario del que se deriva el ámbito de aplicación de la movilidad funcional horizontal. Desde un punto de vista negativo —categoría profesional no equivalente—, acotará el campo de acción de la «movilidad funcional vertical, ascendente o descendente...»¹⁸.

En primer lugar, la categoría profesional equivalente actúa como delimitador de la prestación debida¹⁹, del objeto del contrato de trabajo, en la medida en que no se está obligado solamente a la realización de las funciones pactadas, sino también a la de aquellas que sean equivalentes a éstas²⁰. No hay que olvidar que el fundamento final del establecimiento de sistemas de clasificación profesional en las empresas obedece al objetivo principal de procurar la determinación de la prestación objeto del contrato de trabajo. «No hay, por tanto, una indeterminación de la prestación de trabajo sino una necesaria predeterminación que clasifique profesionalmente al trabajador»²¹.

En segundo lugar, la noción de categoría equivalente acota el campo de actuación del poder de dirección del empresario, y más concretamente, funciona como límite a la movilidad funcional regulada en el artículo 39.1 LET, «a falta de definición de grupos profesionales». Así, la categoría equivalente viene a configurarse como un límite expreso a la denominada tradicionalmente movilidad funcional horizontal en el seno de la empresa, siempre y cuando no se hayan definido los grupos profesionales, en cuyo caso serán éstos los límites a aquélla. El legislador ha

¹⁷ CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, p. 65.

¹⁸ SENRA BIEDMA, R.: «Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial», *RL*, núm. 6, 1995, p. 22.

¹⁹ Sobre el concepto de prestación debida, vid. CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, pp. 48-78.

²⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones...*, p. 61 «...La prestación debida, en fin, vendría constituida por el conjunto de funciones propias de su puesto de trabajo, así como todas aquellas otras tareas que se puedan considerar como similares desde el punto de vista profesional».

²¹ PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, CEURA, 9ª edición, 2001, pp. 811-812.



establecido una relación de supletoriedad entre ambos conceptos, dando entrada a la equivalencia de categorías en defecto de definición de grupos profesionales en la normativa convencional.

Esta nueva regulación obedece claramente al afán flexibilizador que inspiró la reforma laboral de 1994 y que en el campo concreto de la movilidad funcional no pretende otra cosa que la ampliación del poder de dirección del empresario con la excusa de la adaptación de los sistemas de organización empresariales a los cambios económicos, técnicos y sociales que se han producido y que han determinado la obsolescencia y la entrada en crisis del tradicional modelo *taylorista* de organización del trabajo, «caracterizado por la descomposición y desconexión entre las distintas tareas que abarca el proceso de producción, de forma que rápidamente presenta dificultades operativas cuando el sistema productivo comienza a transformarse»²². «Se pasa de un modelo organizativo rígido, centralizado y basado en los principios de unidad de mando, jerarquía y especialización, a otro modelo abierto y dinámico que abre un fenómeno de desverticalización de las relaciones jerárquicas y desaparición de las relaciones funcionales»²³.

Estas nuevas formas de organización del trabajo han traído consigo el desfase del tradicional sistema español de encuadramiento de los trabajadores, basado íntegramente en el concepto de categoría profesional²⁴, y pusieron de manifiesto la necesidad de una reforma en la materia.

Históricamente, el encuadramiento profesional de los trabajadores se ha venido llevando a cabo a partir de un encadenamiento de clasificaciones y subclasificaciones de funciones, especialidades y puestos de trabajo. Los cuatro grupos tradicionalmente definidos son operarios, subalternos, administrativos y técnicos; dentro de ellos se suele distinguir entre obreros cualificados y no cualificados y técnicos titulados o no titulados; en cada grupo o subgrupo se incluye una multiplicidad de categorías profesionales, que, a su vez, integran distintos oficios o especialidades, para proceder, por último, a la descripción de las funciones concretas correspondientes a cada una de ellas. Además, se señala que las clasificaciones son meramente enunciativas, por tanto, sin que haya obligación de tener previstas todas las profe-

²² ROMÁN DE LA TORRE, M.ªD.: «Clasificación profesional y movilidad funcional», en *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, 1994, p. 166.

²³ ALEMÁN PÁEZ, F.: «Cambios organizativos y cambios en las formas de encuadramiento laboral de los trabajadores», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 21-22, 1993, p. 109. Vid. sobre el particular, CAIROS BARRETO, D.M.ª: «La sociedad post-industrial y sus consecuencias en las relaciones laborales», *Anales de la Facultad de Derecho*. Universidad de La Laguna, núm. 18, vol. II, 2001, pp. 123-139.

²⁴ Concepto que se ha visto complementado por otros cuatro elementos: el más amplio de grupo como elemento de estructuración departamental y funcional; las funciones, como resumen de las singulares obligaciones en que se desglosa la ocupación contratada y los grados y niveles como subespecies directas de la categoría, sirviendo como mecanismos subclasificadores. ALEMÁN PÁEZ, F.: «Cambios organizativos y cambios...», p. 108.



siones u oficios, y sin perjuicio de que se creen nuevas categorías o especialidades si son necesarias por suponer alguna variación de las definiciones generales²⁵.

La tan necesitada reforma se inició con la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con la introducción del concepto de grupo profesional para la determinación del trabajo convenido y delimitación del poder de dirección del empresario. Sin embargo, y como ya se ha tenido ocasión de poner de manifiesto, la falta de actuación de la negociación colectiva llevando a la práctica la regulación estatutaria sobre los nuevos grupos profesionales, determinó que las previsiones legislativas en orden a la flexibilización de la prestación debida y los poderes empresariales conexos se convirtieran en una regulación en la práctica vacía de contenido que produjo importantes disfunciones y problemas de interpretación²⁶.

La profunda reforma del ordenamiento jurídico laboral llevada a cabo en 1994 no podía más que ocuparse nuevamente de los temas de clasificación profesional y movilidad funcional, a la vista de la inactividad precedente y de la necesidad de una urgente y efectiva reforma en la materia. La exposición de motivos de la Ley 11/1994 se refería a dos objetivos fundamentales: la potenciación de la negociación colectiva y la introducción de mecanismos de adaptabilidad y flexibilidad en el desarrollo de la relación laboral. Por lo que se refiere a estos mecanismos de adaptabilidad, «se busca fundamentalmente incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, en temas tales como [...] las modificaciones en la prestación laboral». Y así, se pretende «una definición más flexible [...] del contenido de la prestación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades [...], siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado» (Ex. Motivos Ley 11/1994). En el cumplimiento de estos objetivos se produce la modificación de los artículos 16, 22 y 39 ET²⁷, que contienen la regulación vigente en la materia, y que en lo que aquí interesa se traducen, por un lado, en sancionar legalmente la movilidad funcional en el seno de la empresa entre categorías profesionales equivalentes, y por otro, en aclarar el alcance de los artículos 23 y 39 en cuanto a la función que cumplen los conceptos de categoría y grupo profesional en el sistema español de clasificación profesional²⁸.

El otro gran objetivo de la reforma laboral de 1994 se centraba en la potenciación de la negociación colectiva, tema de un enorme interés para el asunto

²⁵ SALA FRANCO, T.: «El ingreso al trabajo, la clasificación...», p. 49.

²⁶ ROMÁN DE LA TORRE, M.ªD.: *Poder de dirección...*, pp. 164-165.

²⁷ El contenido del artículo 16 del ET, según redacción de la Ley 11/1994, fue modificado por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) en el sentido de incorporar los párrafos referentes a la clasificación profesional de los trabajadores al artículo 22, indudablemente mejor ubicación que el apartado de ingreso al trabajo, ya que en el nuevo artículo 22 se contiene toda la regulación sobre clasificación profesional.

²⁸ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La nueva regulación...*, p. 29.



que aquí se trata, ya que la regulación actual de la clasificación profesional se remite exclusivamente a la negociación colectiva. Son los convenios colectivos, y, en su defecto, los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, los encargados de llevar a la práctica las medidas de flexibilización y adaptación enunciadas en la ley, por lo tanto, si no se procede a un efectivo abandono de las viejas clasificaciones contenidas en las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo y se hace uso por fin de las nuevas facultades que otorga la regulación legal, esta reforma quedará tan vacía de contenido y será tan ineficaz como lo fue la anterior, al menos en el caso concreto de la movilidad funcional.

De modo que una vez más se dejaba en manos de los interlocutores sociales el avance del sistema español de relaciones laborales y la efectiva modernización de las estructuras de producción.

A este respecto, hay que recordar la ardua tarea que ha supuesto el proceso de derogación definitiva de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo y su sustitución por convenios colectivos. Tras la prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 del plazo de derogación inicialmente impuesto por la Ley 11/1994, y transcurrido con creces éste, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas suscribieron el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de regulación motivada por la derogación definitiva de las normas reglamentarias, que contenía una regulación más desarrollada de las previsiones del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva suscrito en la misma fecha (28 de abril de 1997, *BOE* de 6 de junio) sobre el papel de la negociación colectiva en la sustitución de las categorías por grupos profesionales y la definición de éstos atendiendo a los criterios de autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc. Hasta qué punto la negociación posterior a 1998 ha diseñado sistemas de clasificación profesional de acuerdo con las directrices enunciadas en los citados Acuerdos Interconfederales es algo que aún no puede ser valorado globalmente con altas dosis de certeza, pero sí es cierto que en la práctica ya se encuentran algunos convenios colectivos, sobre todo de ámbito sectorial nacional²⁹, que no se han limitado a una transcripción de los contenidos de las normas reglamentarias, sino que se han

²⁹ Vid., entre otros, Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (Resolución de 2 de marzo de 2001 de la Dirección General de Trabajo, *BOE* de 21 de marzo); XIII Convenio General de la Industria Química (Resolución de 7 de junio de 2001 de la Dirección General de Trabajo, *BOE* de 26 de junio); Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (Resolución de 23 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, *BOE* de 10 de agosto); I Convenio Colectivo Estatal del sector de prensa diaria (Resolución de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, *BOE* de 20 de septiembre); Convenio Colectivo estatal del Corcho (Resolución de 19 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, *BOE* de 16 de enero de 2002); II Convenio Colectivo para el sector del Telemarketing (Resolución de 14 de febrero de 2002, de la Dirección General del Trabajo, *BOE* de 8 de marzo).

lanzado a una adecuada utilización de las posibilidades otorgadas por la ley y por estos compromisos por lo que se refiere a una regulación de la clasificación profesional más flexible y cercana a la práctica empresarial, pero también, y es algo que no conviene olvidar, más abierta a una ampliación de las facultades directivas del empresario.

III. EL CONCEPTO DE CATEGORÍAS EQUIVALENTES

El artículo 22.3 LET contiene el concepto de categorías equivalentes: una categoría profesional será equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Se trata, por lo tanto, de un evidente concepto de flexibilización del sistema de clasificación profesional, permitiendo, no sólo la fijación de una determinada categoría profesional, sino haciendo posible, además, un acuerdo sobre la equivalencia entre unas y otras, es decir, la posible equiparación del trabajador a varias categorías que resulten o hayan sido definidas como equivalentes, y ello sin perjuicio del pacto de polivalencia funcional que se haya podido celebrar con respecto a determinados trabajadores y a determinadas funciones, pues este pacto tiene un contenido más amplio y se refiere, no a una igualdad o identidad intercategorial, sino a una clara diferenciación de categorías (se pactan funciones o tareas que se corresponden con distintas categorías profesionales), y a una equiparación a efectos de clasificación profesional a una concreta categoría, grupo o nivel retributivo «en virtud de las funciones que resulten prevalentes» (art. 22.5, *in fine* LET).

La reforma ha introducido un sistema negociado y dual de clasificación profesional. Negociado, porque se deja en manos de la autonomía colectiva la fijación del concreto sistema de clasificación profesional de aplicación en una empresa (convenios colectivos o, en su defecto, acuerdos de empresa)³⁰. Y dual, porque la clasificación se puede llevar a cabo a través de grupos o de categorías profesionales. Pero se trata de conceptos nuevos, que nada tienen que ver con el significado que los mismos tenían en las normas reglamentarias. Ambos sistemas pueden actuar conjuntamente, o bien de forma separada, es decir, se puede fijar un sistema de clasificación por grupos, definiendo dentro de ellos distintas categorías (el grupo «podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales», art. 39.2 LET), o bien, puede existir un sistema de clasificación que contenga solamente distintos grupos profesionales, o, por último,

³⁰ Sobre la vía más adecuada de negociación, sectorial o empresarial, vid. ROMÁN DE LA TORRE, M.ªD.: «Clasificación profesional...», p. 175.





un sistema que se funde sólo en distintas categorías³¹, y será en este último caso en el que habrá que estar a las categorías profesionales equivalentes para llevar a cabo la movilidad funcional horizontal en el seno de la empresa. Es decir, solamente en el caso de que el sistema de clasificación vigente en una empresa sea distinto al de grupos profesionales entrarán en juego las categorías equivalentes (art. 39.1 LET)³².

Sin embargo, hay que señalar que, si bien en la práctica es clara la distinción entre las categorías profesionales equivalentes y los grupos profesionales en sentido legal, pues desde el momento en que unas operan subsidiariamente de otros es imposible que entren en conflicto, desde un punto de vista conceptual no puede decirse lo mismo, ya que hay que reconocer que la identificación que la ley hace de cada figura jurídica (grupo profesional y categoría equivalente) es prácticamente idéntica (contenido de la prestación, aptitudes profesionales)³³, idea en consonancia, por otro lado, con una coherencia interna del sistema y una homogeneidad de la movilidad horizontal sea cual sea el sistema de clasificación existente en cada empresa.

³¹ En el artículo 22.5 LET se menciona, además del grupo y de las categorías, el nivel retributivo previsto en el convenio o de aplicación en la empresa como otra especie de modelo de clasificación, pues se establece que el contenido de la prestación laboral objeto del contrato se equipará a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo, de donde sería posible deducir que el sistema de clasificación no es doble, sino triple: categorías, grupos y nivel retributivo. Así, MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 23ª edición, 2002, p. 319. Pero el mismo artículo, en su párrafo 1º, al establecer los sistemas posibles de clasificación profesional, se refiere exclusivamente a los grupos y las categorías, por ello, la mayoría de la doctrina entiende que no se está ante un triple sistema de clasificación, sino que lo que la LET está reconociendo es «la realidad, extendida en algunas empresas, de sistemas de valoración de puestos de trabajo en los que, con independencia del sistema de clasificación profesional por grupos o por categorías profesionales —que deberá existir en paralelo en todo caso—, el salario es el correspondiente al ‘nivel retributivo’ atribuido al puesto de trabajo, de acuerdo con diversos factores, en función del concreto puesto de trabajo», de tal manera que «en el momento de contratar, las partes deberán efectuar en estos casos una doble operación equiparadora: una, a la categoría o grupo profesional, según cuál sea el sistema de clasificación profesional pactado; otra, el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo contratado según el sistema de valoración de puestos existente en esa empresa», ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L.; GARCÍA NINET, I.; LÓPEZ GANDÍA, J.; SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 9ª edición, 1995, pp. 384-385. En el mismo sentido, ALONSO OLEA, M.; BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*. Civitas, 4ª edición, 1995, p. 126. ROMÁN DE LA TORRE, M.ªD.: «Clasificación profesional...», p. 181. LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: «Clasificación profesional y promoción en el trabajo», en *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*. AEDTSS, Marcial Pons, 1995, p. 203. DEL REY GUANTER, S.: «Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994, p. 193.

³² CONDE MARTÍN DE HIJAS, V.: «Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional», en *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, t. I, v. II, EDESA, 1994, pp. 239-240.

³³ PALOMEQUE LÓPEZ, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, p. 813; SALA FRANCO, T.: *La reforma del mercado laboral*, CISS, 1994, p. 126.

Se está en presencia de una noción de difícil interpretación y de poco rigor técnico-jurídico, que parte de conceptos jurídicos indeterminados y que provocará en la práctica múltiples problemas de aplicación.

Además, se ha señalado³⁴ que es incompleta desde el punto de vista de su definición, en la medida en que la redacción del precepto permite sólo su operatividad en una sola dirección: desde las funciones contratadas hasta las de nueva realización, sin hacer referencia al supuesto contrario: desde las segundas a las primeras. Sin embargo, tal entendimiento de la actuación del precepto carecería de sentido, por cuanto físicamente no es posible que la equivalencia funcione solamente en una dirección, es necesariamente un concepto recíproco.

Categorías profesionales equivalentes serán aquellas categorías de similar contenido desde una perspectiva objetiva —tareas o labores a realizar—, desde una perspectiva subjetiva —capacidad profesional del trabajador para realizarlas— y favoreciendo, en cualquier caso, la preparación y formación de los trabajadores.

Para proceder a una correcta determinación de lo que deban ser categorías equivalentes tendrá que conocerse previamente qué se entiende por «aptitud profesional», por «procesos simples de formación o adaptación», y, sobre todo, por «prestaciones laborales básicas», noción sobre la que recae el elemento semántico más importante para la determinación de la equivalencia³⁵.

Por lo tanto, el problema fundamental será la determinación de las prestaciones que son básicas y las que no lo son en todas las categorías profesionales como operación previa y necesaria para la posterior fijación de la equivalencia entre algunas o todas ellas, según proceda. Pues bien, la única manera de resolver este problema será la comparación entre las funciones propias de las categorías susceptibles de ser declaradas equivalentes «a fin de determinar si existe o no una similitud material entre ellas»³⁶, comparación que puede ser realizada con posterioridad a la fijación del sistema de clasificación y de la definición de las categorías profesionales y en el momento mismo de proceder a la movilidad del trabajador, lo que podría llevar a una prolongación en el tiempo de la medida empresarial con lo que ello puede suponer de perturbación o interrupción del proceso productivo. O bien, es posible realizar el contraste en un momento previo: definiendo las categorías que son equivalentes en el propio instrumento utilizado para la determinación del sistema de clasificación —convenio colectivo o acuerdo de empresa—³⁷.

³⁴ SALA FRANCO, T.: *La reforma...*, p. 167. MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La nueva regulación...*, pp. 122-123.

³⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La nueva regulación...*, p. 122.

³⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Movilidad funcional y formación de los trabajadores», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 21-22, 1993, p. 149.

³⁷ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: «Clasificación profesional...», p. 204. HUERTAS BARTOLOMÉ, T.: «Clasificación profesional, movilidad y cambios organizativos en las empresas: su reflejo en el Derecho del Trabajo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 21-22, 1993, p. 141.



Será éste el momento y lugar más adecuado desde el punto de vista de la efectividad, la seguridad jurídica y la objetividad; sin embargo, no se puede decir lo mismo si se tiene en cuenta que las necesidades de movilidad en las empresas son cuestiones no siempre previsibles, que requieren un tratamiento particularizado para una mejor tutela de los derechos de los trabajadores. Desde esta perspectiva sería contraproducente la definición en la negociación colectiva de las categorías que resultan equivalentes, pues supondría una petrificación de la materia en clara contradicción con los objetivos flexibilizadores que han inspirado la nueva redacción de estos preceptos. Además, es posible considerar estos aspectos excesivos para la negociación colectiva, pues dependería de la correlación de fuerzas existente en la comisión negociadora la mayor o menor amplitud que se le otorgue a la movilidad funcional.

Por todo ello, quizás sea mejor una indefinición de las concretas categorías que sean equivalentes, a favor de una determinación de las funciones dentro de cada categoría con un cierto grado de generalidad, el suficiente para que la movilidad horizontal en el seno de la empresa se desarrolle en la práctica con la flexibilidad necesaria en cada empresa o sector productivo. De tal manera, que serán los jueces los que decidan en último lugar sobre la efectiva identidad de funciones en caso de que no haya habido acuerdo entre las partes en orden a la admisión de la validez de la movilidad llevada a cabo por el empresario.

Por lo que se refiere a las aptitudes profesionales de que habla el precepto, necesarias para la realización de las prestaciones laborales básicas, está claro que se refieren a la capacidad del trabajador para desarrollar las funciones de que se trate. Es lógico pensar que en la noción se incluye la posesión de las titulaciones académicas precisas para la ejecución de las tareas, a pesar de la ausencia de plasmación legal, pues, sin duda, constituyen una parte de la capacitación laboral de los trabajadores. Esta mención a las aptitudes profesionales recuerda la tradicional tutela de los derechos profesionales de los trabajadores como límite a la movilidad funcional horizontal y que actualmente se regula como respeto a la dignidad y a la formación y promoción profesionales del trabajador. Podría decirse que, desde una perspectiva rigurosamente técnica, no era necesaria esta precisión aquí, pues, por un lado, la equivalencia de categorías tiene obligatoriamente que suponer equivalencia de capacitación profesional, y, por otro, la salvaguarda de los derechos profesionales de los trabajadores está ya asegurada, por cuanto funcionan como límite genérico a la movilidad funcional, tanto a la producida dentro del grupo como de las categorías equivalentes, y tanto a la movilidad horizontal como a la vertical, por expreso mandato legal (art. 39.3 LET).

La simplicidad de los procesos de adaptación o formación que menciona la ley para entender que puede estarse ante categorías equivalentes, incluso con «aptitudes profesionales» que en principio no permitan realizar las prestaciones básicas de la otra categoría, constituye otro gran problema de interpretación a que puede dar lugar el precepto³⁸.

³⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Movilidad funcional y formación...», pp. 149.



No cabe duda de la importancia que tiene hoy en día la formación profesional por lo que se refiere al mercado de trabajo: la formación reglada desde el sistema educativo que orienta a los jóvenes a determinadas profesiones desde épocas bastante tempranas; la formación continua de los trabajadores ocupados, que proporciona la necesaria adaptación de los trabajadores a los cambios producidos en los sistemas productivos de las empresas y, por último, la formación ocupacional, destinada a demandantes de primer empleo y trabajadores desempleados que, para reincorporarse al mercado laboral, necesitan de una recualificación o un reciclaje profesional³⁹.

Aún más importante se revela desde la perspectiva que aquí se estudia y atendiendo al sentido de la reciente reforma laboral. Es evidente que para propiciar una movilidad funcional más extensa, acorde con las necesidades de las empresas, es necesaria una ampliación y mejora de la formación profesional, en concreto, la formación continua, puesto que será necesario formar a los trabajadores en orden a una mayor eficacia en la movilidad, en cuanto que es necesaria la «adopción de medidas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las nuevas o variadas funciones que les sean atribuidas»⁴⁰. Como ha sido manifestado ya por algún sector⁴¹, hay un instrumento adecuado para definir y poner en funcionamiento este tipo de formación profesional, cual es el Acuerdo Nacional de Formación Continua y los Acuerdos Nacionales o Estatales de carácter sectorial que han desarrollado aquél y que en la actualidad ya se encuentran en su tercera edición.

La determinación de estos procesos concretos de formación no reviste gran dificultad desde el punto de vista conceptual, pues «procesos simples» significará que las necesidades profesionales de adaptación al nuevo puesto de trabajo son de escasa relevancia, normalmente, de corta duración temporal, sin requerir una dedicación muy intensa por parte de los trabajadores y sin que supongan una perturbación importante del proceso productivo, pues de lo contrario se estarían contradiciendo los objetivos de su funcionamiento, esto es, la adaptabilidad rápida y eficaz de la mano de obra a las necesidades cambiantes de las empresas⁴².

IV. CONCLUSIONES

Primera. La noción de equivalencia profesional fue importada desde la doctrina italiana como recurso para explicar el nuevo poder de dirección del empresario procedente del artículo 39 del ET de 1980, así como para superar la contradic-

³⁹ Dictamen del Consejo Económico y Social sobre reforma del mercado de trabajo, *RL*, núm. 1, 1994, p. 99.

⁴⁰ Dictamen del CES..., p. 104.

⁴¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Movilidad funcional y formación...», p. 151. Dictamen del CES..., p. 104.

⁴² Vid. estudio sobre estos tipos de formación, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Movilidad funcional y formación...», pp. 149-151.

ción existente entre los artículos 23 y 39 LET como consecuencia de la indefinición en los convenios colectivos de nuevos grupos profesionales que se adecuaron a la definición que de ellos contenía el ET.

Segunda. El concepto de categoría profesional equivalente que sanciona la ley 11/1994 no aparece como el reconocimiento legal de la ya conocida noción de equivalencia profesional, sino que es una figura nueva y más amplia, que, si bien se refiere a aquélla, incluye también algo más: equivalencia de capacitaciones y equivalencia de remuneración.

Tercera. La categoría profesional equivalente actúa, al mismo tiempo, como fijación del objeto del contrato de trabajo, de la prestación debida, y como delimitación del poder de dirección del empresario del que deriva la movilidad funcional horizontal, siempre y cuando el sistema de clasificación vigente en la empresa esté fundado sólo en categorías profesionales, sin definición de grupos.

Cuarta. Serán categorías profesionales equivalentes aquellas de las que pueda predicarse una total simetría en todos sus aspectos: identidad de las funciones a realizar, identidad en cuanto a la capacidad del trabajador para realizarlas e identidad en cuanto a la preparación y formación de éste.

Quinta. Para una correcta fijación en la práctica de las categorías equivalentes será necesaria una adecuada regulación convencional del sistema de clasificación profesional que resulte de aplicación en la empresa, con criterios generales de definición de funciones, de tal manera que facilite la determinación de la equivalencia.

