

4. CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional es la ordenación de los trabajadores en grupos o categorías profesionales. Permite determinar el puesto de trabajo y las funciones que debe desempeñar un trabajador, así como el salario que le corresponde.

- Concepto: La clasificación profesional se realiza en función de la cualificación, las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido de la prestación. La ley permite que los convenios colectivos establezcan un sistema de clasificación.
- Fundamento Legal: Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Movilidad Funcional: El empleador puede cambiar de puesto a un trabajador, siempre y cuando sea dentro del mismo grupo profesional, sin que el cambio implique una rebaja salarial o un menoscabo de la dignidad del trabajador.

1. Introducción y finalidad de la clasificación profesional

La *clasificación profesional* es un elemento estructural del derecho laboral, cuyo objetivo fundamental es ordenar y estructurar jurídicamente las funciones del personal trabajador en una empresa, teniendo en cuenta criterios técnicos y organizativos que permitan una adecuada profesionalización, el desarrollo de carrera y una gestión eficiente de las personas.

Este sistema de clasificación profesional se concibe no solo como una herramienta organizativa interna de la empresa, sino como un instrumento que facilita la aplicación de los derechos laborales (como la retribución, movilidad funcional o promoción interna) y la defensa frente a prácticas discriminatorias o arbitrarias.

La clasificación profesional se basa en principios jurídicos establecidos en la normativa laboral (principalmente en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 22), así como en los desarrollos normativos establecidos por convenios colectivos y acuerdos marco, siendo uno de los elementos que más influencia tiene en la carrera profesional y retributiva de los trabajadores.

2. Concepto y bases de la clasificación profesional

2.1. Sistema de clasificación profesional

Se entiende por *sistema de clasificación profesional* la ordenación jurídica mediante la cual se encuadran las personas trabajadoras en una estructura general de perfiles, agrupados por sus aptitudes

profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación desarrollada en la empresa.

Este sistema se sustenta en criterios objetivos y técnicos que permiten agrupar funciones y responsabilidades similares, garantizando coherencia interna y transparencia en las condiciones laborales.

2.2. Grupos profesionales

Un *grupo profesional* agrupa las aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales que guardan entre sí un nivel de homogeneidad.

- A diferencia de sistemas más arcaicos basados en categorías profesionales, el enfoque actual se centra en los grupos profesionales como marco de clasificación que integra diferentes tareas y niveles funcionales dentro de un mismo grupo.
- Los grupos profesionales sirven para determinar funciones, niveles de responsabilidad y criterios de retribución vinculados a la actividad real desempeñada por el trabajador.

La legislación vigente no enumera un listado único de grupos profesionales aplicable a todas las empresas, dado que las negociaciones colectivas sectoriales o de empresa, junto con los convenios colectivos, son quienes desarrollan sus sistemas particulares adaptados al sector.

3. Criterios para la asignación del grupo profesional

La asignación a un grupo profesional se realiza atendiendo a los siguientes criterios fundamentales:

1. **Aptitudes profesionales:** competencia demostrable del trabajador para desempeñar el conjunto de funciones propias del grupo.
2. **Titulación y formación:** nivel de formación académica o técnica exigida para desempeñar las funciones.
3. **Contenido general de la prestación:** descripción habitual de las funciones y responsabilidades que se desempeñan de forma predominante en el puesto.

Estos criterios —que emanan directamente del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores— son de aplicación tanto en la negociación colectiva como en la propia organización interna de la empresa, pudiéndose adaptar respetando su finalidad y principios.

4. Movilidad funcional y clasificación profesional

4.1. Movilidad funcional dentro del grupo profesional

La clasificación profesional está estrechamente vinculada al criterio de *movilidad funcional*. En este contexto:

- La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional es posible siempre que las tareas que se desempeñan se correspondan con las funciones propias de ese grupo, respetando los requisitos de aptitud y formación necesarios para cada función.

Esto permite a la empresa optimizar su organización sin que ello suponga una modificación del grupo profesional, favoreciendo una gestión flexible del trabajo.

4.2. Movilidad entre grupos profesionales

- La movilidad entre diferentes grupos profesionales implica un cambio sustancial en las funciones desempeñadas o en su nivel de responsabilidad. Dicho cambio no puede realizarse de forma arbitraria, sino que debe obedecer a criterios técnicos o pactados con representantes de los trabajadores o previstas en los convenios colectivos.

5. Integración entre clasificación profesional y condiciones laborales

5.1. Relación con la retribución

La clasificación profesional influye directamente en las condiciones salariales, ya que los grupos profesionales suelen establecer escalas retributivas mínimas o vinculadas a funciones y responsabilidades, respetando siempre lo pactado en convenios colectivos y la legislación vigente.

5.2. Promoción y carrera profesional

- La clasificación profesional es la base sobre la que se articulan los mecanismos de ascenso y promoción interna dentro de las organizaciones. Estos mecanismos —previstos en los convenios o en acuerdos de empresa— se apoyan en el desarrollo ascendente de funciones entre grupos profesionales.

6. Derechos y garantías asociadas a la clasificación profesional

6.1. Igualdad y no discriminación

Los sistemas de clasificación profesional deben respetar los principios de igualdad de trato y no discriminación, evitando diferencias injustificadas

basadas en género, edad, origen, discapacidad o cualquier otro motivo prohibido por la legislación.

6.2. Transparencia y participación

- La negociación colectiva y la participación de los representantes de los trabajadores son elementos esenciales para garantizar que la clasificación profesional se aplique de forma transparente, equitativa y legítima en la organización.