

4. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

4.1. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

4.1.1. QÜESTIONS GENERALS

La classificació professional es troba regulada en l'art. 22 ET amb el contingut següent:

" 1. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi hagués, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de categories o grups professionals.

2. S'entendrà per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure tant diverses categories professionals com diferents funcions o especialitats professionals.

3. S'entendrà que una categoria professional és equivalent de l'altra quan l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies de la primera permeti desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de la segona, prèvia la realització, si això cal, de processos simples de formació o adaptació.

4. Els criteris de definició de les categories i grups s'acomodaran a regles comunes per als treballadors d'un sexe i l'altre.

5. Per acord entre el treballador i l'empresari s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu o, si no n'hi hagués d'aplicació en l'empresa, que es correspongui amb l'esmentada prestació.

Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents".

D'acord amb aquesta redacció, la determinació del treball a realitzar per un treballador es farà per acord entre el treballador i l'empresari en el contracte de treball, conforme a l'art. 22. 5 ET, bé en el moment de contractar, bé en un moment posterior, modificant el pacte inicial.

Per tant, la feina a realitzar pot determinar-se en el contracte de tres maneres:

- ✓ Remetent-se al sistema de classificació professional existent, això és, atribuint al treballador un determinat grup i/o categoria professional, segons quin sigui el sistema de classificació professional existent en l'empresa.
- ✓ Concretant les funcions a realitzar en el contracte entre les diverses que poguessin correspondre a un grup o categoria professional, segons el sistema de classificació professional aplicable.
- ✓ Acordant la polivalència funcional, pactant la realització de funcions de dues o més categories o grups professionals.

Cal destacar que aquest acord ha de ser entès en termes amplis i per tant cal incloure tant el contracte de treball en fase constitutiva com el pacte novador posterior en l'àmbit de l'esmentat contracte. D'aquesta manera s'aconsegueix que es compleixi una doble funció: determinativa i equiparadora.

Aquesta atribució es pot observar clarament quan, en els convenis col·lectius d'àmbit de les administracions públiques, especialment quan es refereixen a ajuntaments, es regula la relació de llocs de treball, com es pot observar en el següent fragment:

"Relació o catàleg de llocs de treball

És l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisen les seves característiques essencials.

La relació de llocs de treball o catàleg inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió i expressats de la següent manera:

- a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria professional, funcions, etc.).*
- b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.*
- c) Naturalesa (funcionari o laboral).*
- d) Requisits, competències i perfil professional exigits per a la seva execució, mèrits, formació específica, etc.*
- e) Codi numèric d'identificació.*
- f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, amb reserva) i nom de la persona que l'ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.*
- g) Sistema d'accés.*

La Corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, podrà modificar la relació de llocs de treball, sempre que s'hagi negociat abans amb el Comitè d'Empresa.

Les possibles propostes de modificació es formalitzaran documentalment per escrit i s'adjuntaran a la convocatòria del Comitè d'Empresa.

La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.

Anualment, la Corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball en el marc del Comitè d'Empresa i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

Tot això s'efectuarà en els termes establerts en els articles 90 i següents de la Llei 7/1985, els articles 126 i següents del Reial decret legislatiu 781/1986 i l'article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La relació de llocs de treball és pública¹.

En altres casos, també d'aquest àmbit, es procedeix a dur a terme una classificació prèvia a aquest sistema, com es pot comprovar:

"Durant la vigència d'aquest conveni i mitjançant la negociació entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors, en tot cas la classificació diferenciarà entre:

Personal d'estructura: aquell que ocupa un lloc de treball, les funcions del qual es desenvolupen al llarg de tot l'any; d'acord amb l'RLT.

Personal de temporada: aquell que presta els seus serveis de manera parcial en el transcurs de l'any, amb contractes de duració inferior a l'any.

Tant la modificació de l'RLT, com la previsió de contractes de temporada, es negociaran prèviament amb els representants dels treballadors².

Fins i tot pot trobar-se algun conveni en el qual s'estableix la naturalesa jurídica de la regulació sobre aquesta qüestió, quan es determina la següent afirmació:

¹ Art. 9 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (Codi 0808962). En el mateix sentit, art. 11 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tèrbies (Codi ET- 5/ 2003).

² Art. 11 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa (codi ET- 5/ 2003).

La negociació col·lectiva a Catalunya

"A l'empara del que es preveu a l'article 22.1 de l'Estatut dels treballadors o norma que ho reguli, les parts consideren que les disposicions pactades en el present conveni col·lectiu sobre classificació professional constitueixen un conjunt normatiu unitari i complet i, en conseqüència, convenen a atribuir-li la naturalesa de font única i exclusiva d'ordenació en aquestes matèries, tenint en compte allò previst a l'article 7 del present conveni col·lectiu³".

Alguns convenis col·lectius, especialment quan es refereixen a l'àmbit d'administracions públiques, i probablement amb efectes merament didàctics, solen oferir una definició del que entenen per classificació professional, com es pot apreciar en el següent paràgraf:

"La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups i feines o categories professionals en què poden ser agrupats els treballadors i treballadores d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i els funcions que exerceixin.

La categoria professional defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determina la carrera i promoció professional⁴".

En relació amb la remissió al sistema de classificació professional, un sistema de classificació professional pot estar basat en grups professionals, en categories professionals o en grups i categories professionals, conforme als números 1 i 2 de l'art. 22 ET.

De fet, algun conveni col·lectiu, principalment de l'àmbit de les administracions públiques, determina aquesta doble possibilitat, tal com s'aprecia en el següent exemple:

"Els empleats afectats per aquest conveni seran classificats en:

1.-Grups professionals: Que agrupen amb criteris homogenis el personal en relació amb els nivells de responsabilitat, qualificació i formació professional exigits per a la realització de les tasques i funcions que efectivament es contractin i desenvolupin.

2.-Categories professionals: Per tal de classificar adequadament, dins cada grup professional, els diferents continguts i especialitzacions professionals, així com, si s'escau, la seva organització jeràrquica, s'estableixen les diferents categories professionals⁵".

4.1.2. GRUP PROFESSIONAL

Per grup professional entén l'Estatut dels treballadors el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulació i contingut general de la prestació, conforme a l'art. 22. 2 ET. La finalitat de la classificació per grups professionals, segons el Tribunal Suprem, és la de permetre una classificació professional més flexible, amb la qual cosa es facilita una major mobilitat funcional dels treballadors.⁶

Cal tenir en compte que una gran majoria dels convenis col·lectius analitzats, ja siguin d'empresa, provincials o d'àmbit sectorial, structuren el seu sistema de classificació professional mitjançant el criteri de grup professional.⁷

³ Conveni col·lectiu de les caixes d'Estalvis per als anys 2003- 2006 (codi 9900785).

⁴ Vegeu, entre d'altres, l'art. 8 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962), art. 8 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles (codi 0809922) i art. 14 del conveni col·lectiu unitari del personal de l'Ajuntament de Valls.

⁵ Art. 8 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Calafell (Codi 4301562).

⁶ STS 16 de gener de 1997.

⁷ Entre els múltiples exemples, vegeu, entre d'altres, l'art. 8 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405) i art. 25 del conveni col·lectiu de Tallers Vega, SA (codi 4302522).

Un grup professional pot incloure, segons l'art. 22. 2 ET, tant categories professionals com funcions o especialitats professionals.

Respecte a la utilització per part dels convenis col·lectius del concepte grup professional o categoria professional, a partir de la reforma de l'any 1994, se n'ha anat produint una certa evolució, que ha permès enunciar tres graus en aquesta progressió.

En primer lloc, la gran majoria de convenis col·lectius que utilitzen com a sistema de classificació professional el grup professional no defineixen el seu significat, per la qual cosa la funció d'aquest concepte sol quedar-se relegada a servir d'element coordinador d'un conjunt més o menys ampli de categories professionals.⁸

En la majoria dels casos sol tractar-se dels mateixos grups professionals que els regulats en les derogades ordenances laborals, com per exemple, directiu, tècnic, administratiu o obrer, o de grups que han estat adaptats terminològicament o han assumit noves necessitats, normalment productives o organitzatives, especialment en aquelles activitats en les quals s'han introduït qüestions informàtiques.

En alguns casos, la descripció dels diferents grups professionals pot qualificar-se d'escassa, com es pot observar en el següent exemple:

"La classificació professional quedarà composta pels grups següents:

1.~Tècnics titulats de grau superior

2.~Tècnics titulats de grau mitjà

3.~Personal administratiu

4.~Personal operari

5.~Càrrecs amb responsabilitat

6.~Personal no qualificat

Quedaran compresos en el grup 1 els que acreditin títol de grau superior o equivalent, sempre que les seves funcions es corresponguin amb la titulació.

En el grup 2, s'hi integren el titulats de grau mitjà o equivalent si fossin contractats per exercir les seves funcions d'acord amb aquest.

Grup 3 comprendrà tots els administratius i operadors en informàtica en les seves diferents categories professionals i les ordenances.

Grup 4 comprendrà tots els professionals d'ofici en les seves diferents categories.

Grup 5 queden compresos els treballadors nomenats per l'Ajuntament per exercir càrrecs de responsabilitat, sempre que no es requereixi la titulació inherent.

Grup 6, s'hi inclourà tot el personal no qualificat.

Els treballadors contractats en pràctiques o aprenentatge quedaran dins del grup professional que els correspongui, de conformitat amb les pràctiques o l'aprenentatge a realitzar⁹."

⁸ Entre els múltiples exemples, vegeu, entre d'altres, l'art. 11 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Tivissa (codi ET- 5/ 2003).

⁹ Art. 6 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament del Perelló (codi 4301262).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Mentre que en altres casos, la regulació és més exhaustiva, per la qual cosa es facilita la comprensió de les diferents classificacions, com es pot observar en la següent redacció:

"Grup A: tècnics superiors i comandaments superiors. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup cal que el treballador posseeixi el títol de grau superior o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest conveni.

Grup B: tècnics mitjans i comandaments. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup cal que el treballador posseeixi el títol de grau mitjà, diplomat o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest conveni.

Grup C: tècnics auxiliars i comandaments. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup cal que el treballador posseeixi el títol de batxillerat, o de formació professional de segon grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest conveni.

Grup D: oficials especialistes, auxiliars, personal especialitzat i càrrecs de comandament. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup cal que el treballador posseeixi el títol de graduat escolar, o de formació professional de primer grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest conveni.

Grup E: personal de serveis auxiliars. Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup cal que el treballador posseeixi el certificat d'escolaritat, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest conveni¹⁰.

En segon lloc, poden trobar-se convenis en els quals, bé es defineix el grup professional, o en algun supòsit, un concepte de subgrup professional utilitzant criteris que poden ser denominats funcionals; és a dir, determinant quines són les seves funcions integrades a cadascun d'ells, així com, quines són les titulacions requerides i la forma en què ha de portar-se a terme la tasca encomanada.

Entre els convenis que presenten aquest tipus de regulació, pot citar-se, per exemple, la següent regulació:

"S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits pel seu ingrés:

Grup A: tècnics superiors i comandaments; títol de doctor, llicenciat, enginyer arquitecte o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup B: tècnics mitjans, títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari, arquitecte tècnic, formació professional de tercer grau o equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Grup C: tècnics especialistes i comandaments intermedis; títol de batxiller, formació professional de segon grau o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Grup D: tècnics auxiliars i personal especialitzat, títol de graduat escolar, formació professional de primer grau o equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball.

Grup E: personal de serveis auxiliars; certificat d'escolaritat, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball¹¹.

En canvi, en altres casos, la regulació es limita a determinar quines categories o subgrups s'inclouen a cadascun dels grups.

En alguns casos, la classificació és detallada, però sense cap tipus d'explicació respecte a la connexió dels conceptes, com es pot apreciar en la següent regulació:

"Art. 30. Grups de classificació

¹⁰ Art. 22.1 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barceloní (codi 0811452). En el mateix sentit, art. 22.1 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport (codi 0809192).

¹¹ Art. 14. 2 del conveni unitari del personal de l'Ajuntament de Valls.

El personal al servei de les empreses afectades per aquest conveni bàsic queda enquadrat en algun dels següents grups professionals:

- 1.~Personal tècnic.
- 2.~Personal administratiu.
- 3.~Personal comercial.
- 4.~Personal subaltern.
- 5.~Personal obrer.

Article 31.~Categories del Grup Professional de Personal Tècnic

El personal tècnic s'enquadra en les següents categories:

- 1.~Tècnic titulat superior.
- 2.~Tècnic titulat.
- 3.~Tècnic no titulat.

Article 32.~Classificació del Grup Professional d'Administratiu

El personal administratiu s'enquadra en les següents categories:

- 1.~Cap de primera.
- 2.~Cap de segona.
- 3.~Oficial de primera.
- 4.~Oficial de segona.
- 5.~Auxiliar.
- 6.~Telefonista.

Article 33.~Classificació del Grup Professional de Personal Comercial

El personal comercial s'enquadrarà en les següents categories:

- 1.~Cap o Delegat de zona.
- 2.~Cap o Agent de compra o venda.
- 3.~Autovenda.

Article 34.~Classificació del Grup Professional de Personal Subaltern

El personal subaltern s'enquadra en les següents categories:

- 1.~Conserge.
- 2.~Almacenero.
- 3.~Mosso de Magatzem.
- 4.~Cobrador.
- 5.~Pesador o Basculero.
- 6.~Guarda o Porter.

La negociació col·lectiva a Catalunya

7.~Ordenança.

8.~Personal de neteja.

9.~Botons.

Article 35.~Classificació del Grup Professional del Personal Obrer

El personal obrer s'enquadra en els següents grups:

A)Personal d'Escorxador:

1.~Encarregat de zona o secció.

2.~Zelador.

3.~Matancer.

4.~Auxiliar de zona de procés.

5.~Operari de cambra.

6.~Ajudant.

B)Personal d'oficis diversos:

1.~Mecànic d'escorxador.

2.~Mecànic de frigorífiques.

3.~Fogoner.

4.~Maquinista de subproductes.

5.~Electricista.

6.~Pintor.

7.~Paleta.

8.~Fuster.

9.~Lampista-Llauner.

10.~Xapista.

11.~Cuiner.

12.~Ajudant d'oficis diversos.

C)Personal de transport i repartiment:

1.~Mecànic de vehicles.

2.~Conductor de vehicles i repartidor.

3.~Cap d'equip de recollida.

4.~Rentacotxes i greixador.

5.~Ajudant de transport¹².

¹² Conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003- 2005 (codi 9903395).

En altres, l'assimilació no es porta a terme per la relació de categories que es pot derivar de cadascun dels grups, sinó que s'utilitza la classificació per mitjà de l'assignació de nivells retributius, com es pot comprovar en el següent extracte:

"Els llocs de treball del grup A es classifiquen del nivell 20 al 30 i corresponen als caps de servei, caps de secció, en aquest darrer cas fins al nivell 26, i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup B es classifiquen del nivell 16 al 26 i corresponen als caps de servei, caps de secció, i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup C es classifiquen del nivell 13 al 22 i corresponen als caps d'oficina, caps de grup, i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup D es classifiquen del nivell 12 al 18 i corresponen a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup E es classifiquen del nivell 10 al 14 i corresponen a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup¹³."

Normalment, les definicions que utilitzen els convenis col·lectius solen ser semblants i no presenten excessives novetats respecte a regulacions anteriors. D'aquesta manera poden trobar-se, dins d'aquests grups estandarditzats, el personal directiu, el personal tècnic, el personal administratiu, el personal obrer i, finalment, el personal subaltern.

Així, poden trobar-se convenis col·lectius on la regulació d'aquesta qüestió és bastant detallada, i es diferencia tota una sèrie de criteris generals, a més de destacar-se les necessitats formatives exigides a cadascun dels grups, tal com es fa en la següent regulació:

"El personal subjecte al present conveni col·lectiu es classificarà, en funció de les exigències professionals, titulacions i contingut general de la prestació, en algun de els següents grups professionals, que amb contingut normatiu es defineixen:

Grup professional I. Criteris generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb total grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pugui caldre un període breu d'adaptació.

Formació: Professional, ensenyament obligatori o equivalent.

Grup professional II. Criteris generals: Personal que realitza treballs qualificats sota especificacions precises i amb cert grau d'autonomia, però que necessita adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques per a la seva correcta execució.

Formació: Professional, ensenyament obligatori o equivalents.

Grup professional III. Criteris generals: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, fins i tot sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual i interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: Titulació universitària de grau mitjà o superior o coneixements professionals equivalents adquirits en la pràctica.

Grup professional IV. Criteris generals: Funcions que suposen la realització de les tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional, funcions que suposen responsabilitat

¹³ Art. 22.2 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barceloní (codi 0811452). En el mateix sentit, art. 22.2 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport (codi 0809192).

La negociació col·lectiva a Catalunya

concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals molt àmplies emanades de la direcció, a les quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: Titulació al nivell d'Educació Universitària o Formació Professional de Grau Superior, o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.¹⁴

En tercer lloc i últim, hi ha alguns convenis col·lectius, més aviat pocs, que especifiquen els criteris o valors que han utilitzat per procedir a la classificació professional. Factors que s'utilitzen per dur a terme aquesta classificació són, entre d'altres, l'autonomia, el comandament, la formació, els coneixements, la responsabilitat, la iniciativa, la complexitat, la coordinació o el més ampli del contingut general de la prestació.¹⁵

Entre els diversos convenis que presenten aquestes circumstàncies, pot ressaltar-se la següent regulació:

" 1.-L'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni dins de l'estructura professional pactada i, per tant, l'assignació per a cadascun d'ells d'un determinat grup professional serà el resultat de la conjunta ponderació dels següents factors: coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

a) Coneixements

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les funcions, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiència.

b) Iniciativa

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupin.

d) Responsabilitat

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat

Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat¹⁶.

¹⁴ Art. 10 del II conveni col·lectiu de les cadenes de botigues de conveniència (Codi 9912695). En el mateix sentit, conveni col·lectiu del sector de la fruita seca de la província de Tarragona per als anys 2004- 2006 (codi 4300515).

¹⁵ Entre ells cal destacar, per exemple, el conveni de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i Ocupació de Mollet del Vallès (codi 0810542).

¹⁶ Art. 20 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

Així mateix, i com a col·lofó a l'anàlisi dels grups professionals en els convenis col·lectius, cal citar que en algun conveni col·lectiu, específicament de l'àmbit d'empresa, es determina un grup professional per a les persones que s'acaben d'incorporar a l'empresa, com es pot observar en el següent exemple:

"Grup d'Iniciació Professional:

Formació teòrica bàsica equivalent com a mínim a graduat escolar o similar. Els objectius i mètodes de treball són examinats i fixats sota supervisió, per endavant. El treballador rep indicacions precises sobre els mètodes a utilitzar i el desenvolupament del treball és controlat per un superior, ja que no pot prendre decisions autònomes, a excepció de les senzilles/òbvies que exigeix la realització de tota tasca. La feina està totalment normalitzada i estandarditzada, els procediments uniformats, existeixen instruccions directament aplicables i s'exigeix tan sols certa iniciativa o aportació personal per completar i ajustar les normes al treball concret. La informació necessària per a la realització del treball és obtinguda de manera directa i immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de Recursos Humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat bàsiques, inherents a cada lloc. Respecte a la responsabilitat econòmica, els seus errors i faltes sols afecten la missió del lloc, sense incidir a la resta de l'organització, llevat de quan es refereixen al servei prestat als clients o afecten la imatge de l'empresa, en aquest cas, pot ser significativa. Guarda confidencialitat sobre la informació bàsica, existent en la seva àrea de treball. La finalitat i objectiu del Grup d'Iniciació es refereix a treballadors que s'incorporin a les empreses afectades pel conveni mitjançant un contracte de treball per iniciar-se en les tasques pròpies de l'activitat, prèvia a una incorporació com a professionals en plenitud del desenvolupament dels seus coneixements adquirits al llarg del període en el qual han prestat servei dins del Grup d'Iniciació. En conseqüència, no és possible la incorporació, sota aquesta agrupació professional de treballadors que no siguin subjectes de relació laboral amb les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni¹⁷".

4.1.3. CATEGORIA PROFESSIONAL

No existeix un concepte legal de categoria professional. Tan sol cal deduir de l'Estatut dels treballadors que es tracta d'un referent classificatori més reduït que el de grup professional, atès que, segons diu la llei, dins d'un grup professional pot haver-hi diverses categories professionals.

En aquesta qüestió cal destacar que són molt pocs els convenis col·lectius que utilitzen exclusivament el criteri de classificació per mitjà de categories professionals, però són encara molts els que regulen de manera paral·lela la classificació professional per mitjà de grups i de categories professionals. Normalment, aquesta opció es justifica perquè solen ser convenis col·lectius de sector d'activitat en què, pel que fa a les seves característiques, principalment l'heterogeneïtat, pot ser molt difícil de regular els grups professionals.

D'aquesta manera, són bastants els convenis col·lectius que estableixen una mera relació de les categories professionals existents, així com les diferents activitats que es poden incloure en cadascuna, com es pot apreciar en el següent exemple:

"Grup 1: tècnics titulats de grau superior o equivalents

Grup 2: tècnics i ajudants de grau mitjà o equivalent

Grup 3: administratius i operadors oficials de primera, segona, tercera, auxiliars administratius i ordenances

Grup 4: capatassos, oficials de primera, segona, tercera, conductors i jardineros amb experiència en la seva professió.

Grup 5: encarregat general, encarregat del servei (quan és requereixi titulació).

Grup 6: tot el personal no qualificat (exemple: peons ordinaris, dones i homes de neteja dels edificis municipals, etc.)¹⁸".

¹⁷ Art. 8 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405).

¹⁸ Art. 7 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament del Perelló (codi 4301262). En el mateix sentit, art. 10 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Calafell (codi 4301562) i conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 (codi 9903395).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Respecte al concepte de classificació professional, els convenis col·lectius que utilitzen aquest mètode, la solen definir d'acord amb les aptituds professionals de cada treballador, així com el contingut general de la prestació; en canvi, no sol utilitzar-se el factor de titulació acadèmica, llevat que es tractin de professionals tècnics o titulats.

Així es pot apreciar clarament, per exemple, en el següent conveni col·lectiu:

"Els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i els factors de valoració seran els següents:

Coneixements: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte a més de la formació bàsica necessària per complir correctament els cometos, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Iniciativa: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

Autonomia: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupin.

Responsabilitat: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

Comandament: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Complexitat: Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat¹⁹".

Si bé és cert que són diversos els convenis col·lectius que descriuen les categories professionals de manera més o menys minuciosa, la majoria es limiten a enumerar-les, però no defineixen els seus continguts.

Finalment, són molt escassos els convenis col·lectius que utilitzen el concepte categoria professional equivalent.

4.1.4. SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El sistema de classificació professional aplicable en una empresa s'establirà per conveni col·lectiu o, si no n'hi hagués, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, conforme a l'art. 22. 2 ET.

Cal tenir en compte que són escassos els convenis col·lectius que reconeixen algun tipus de participació dels representants dels treballadors en l'àmbit de la classificació professional. No obstant això, quan sí que es regula, aquesta és activa, tant respecte a l'establiment com en relació amb la modificació del sistema, com es pot comprovar en el següent extracte

"Incloure a la plantilla una categoria o feina diferent de la prevista en la taula annexa que s'esmenta requereix que sigui negociada prèviament amb el Comitè d'Empresa per tal de determinar-ne la denominació, les funcions i retribucions²⁰".

L'Estatut dels treballadors es refereix al conveni col·lectiu estatutari, atès que el conveni col·lectiu extraestatutari, segons el Tribunal Suprem, atesa la seva eficàcia personal limitada, no pot incloure clàusules de necessària aplicació col·lectiva a tots els treballadors.²¹

¹⁹ Art. 9 del II conveni col·lectiu de les cadenes de botigues de conveniència (Codi 9912695).

²⁰ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (Codi 0808962).

²¹ STS 30 de gener de 1991.

Cal assenyalar que la gran majoria dels convenis col·lectius analitzats atorga el que es podria denominar un grau d'autonomia màxima pel que fa a la classificació professional dels treballadors, ja que solen dedicar un capítol concret del seu articulat a la regulació, de manera més o menys extensa i més o menys detallada, al sistema de classificació professional aplicable a l'àmbit cobert pel conveni col·lectiu que es tracti. Grau que té sentit, ja que aquesta regulació a més dels efectes relatius a la classificació professional, s'aplica en altres matèries tan rellevants, com per exemple, la mobilitat funcional.

No obstant això, també es poden trobar convenis col·lectius en els quals es regula el sistema de classificació professional d'una forma diferenciada pel que fa a la majoria de les matèries que integren el contingut del conveni col·lectiu, però no de la seva totalitat. D'aquesta manera, hi ha convenis en els quals existeix un capítol dedicat a la classificació professional en què també es regulen altres qüestions, més o menys relacionades amb aquesta, com per exemple, la realització de treballs de superior o inferior categoria, la valoració de llocs de treball, el període de prova o la mobilitat funcional, entre d'altres. A més, també poden trobar-se convenis col·lectius en els quals a la classificació professional no se li dedica un capítol concret del seu articulat, sinó que s'integren en altres capítols de nom variats, com per exemple, organització del treball o personal.

Fins i tot en algun conveni col·lectiu la regulació de la classificació professional no es realitza de manera autònoma respecte a la resta dels articles del conveni.

A més, poden trobar-se convenis en els quals no s'utilitzen aquests criteris, que bé poden denominar-se tradicionals de classificació professional (grups o categories), sinó que estableixen mecanismes de classificació propis, normalment quan es refereix a convenis d'empresa. A l'altre extrem, poden trobar-se convenis, és veritat que de manera molt esporàdica, que se segueixen remetent a les derogades ordenances laborals a l'hora de regular la classificació professional. En alguns casos, aquesta remissió presenta una naturalesa transitòria fins que s'aprovi un sistema de classificació professional definitiu.

Finalment algun conveni renuncia expressament a regular el sistema de classificació professional, remetent al corresponent conveni col·lectiu sectorial o d'àmbit superior, o fins i tot al mateix Estatut dels treballadors,²² o introdueix una clàusula en la qual es determina que la classificació professional realitzada en el conveni és merament enunciativa, per la qual cosa l'empresari no queda vinculat a proveir efectivament la totalitat dels llocs de treball previstos en el conveni col·lectiu, si així no ho requereix l'organització del treball de l'empresa.²³

En tot cas, els criteris de definició de les categories i grups professionals s'acomodaran a regles comunes d'un i altre sexe, d'acord amb l'art. 22. 4 ET, i l'empresari està obligat a pagar per la prestació de treball d'igual valor el mateix salari, sense cap discriminació per raó de sexe, segons l'art. 28 ET. El Tribunal Constitucional ha considerat discriminatoris aquells criteris que tenen en compte, amb preferència, factors atribuïbles a un sol dels sexes,²⁴ per exemple, quan es refereix a la força física.²⁵

Així doncs, l'equiparació de la prestació laboral del treballador a un determinat grup o categoria professional no pot ser un acte arbitrari o capritxós de l'empresari, sinó que ha d'existir una correspondència entre les funcions

²² *Conveni col·lectiu de la Gerència Municipal d'Urbanisme de Terrassa (codi 0802162).*

²³ *Per exemple, vegeu l'art. 20 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).*

²⁴ *STC 58/1994, de 28 de febrer.*

²⁵ *STC 286/1994, de 27 d'octubre.*

La negociació col·lectiva a Catalunya

efectivament realitzades pel treballador i la categoria que se li ha assignat, d'acord amb l'opinió del Tribunal Suprem.²⁶

Són molt escassos els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió de l'equiparació de drets i normalment per reiterar la regulació, sense introduir cap precisió.

Entre els convenis col·lectius que sí que presenten aquesta regulació, cal agrupar-los en tres gran categories.

En primer lloc, en alguns convenis es regula la manera de portar-se a terme l'esmentada assignació, encara que és cert que aquesta possibilitat és escassa, ja que en la majoria de convenis res no es regula respecte a aquesta qüestió. En tot cas, la regulació és molt clara:

"Llevat del que preveu la norma segona precedent, les vacants existents o que es produeixin en l'empresa seran objecte de convocatòria pública interna en el si de l'empresa. Aquesta convocatòria indicarà la denominació i funcions de la vacant a cobrir, els requisits a reunir pels aspirants, els mèrits de qualificació i, si s'escau o per fases successives del procés, les proves a realitzar, la composició de l'òrgan qualificador i qualsevol altre previsió que garanteixi l'estricta compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'òrgan qualificador comptarà amb un membre designat pel Comitè d'empresa i serà l'encarregat de vetllar pel desenvolupament correcte del procés de selecció i dotació de vacants. Li correspondrà, així mateix, de resoldre totes les incidències que es poguessin produir en el decurs d'aquell procés²⁷".

En segon lloc, en alguns convenis col·lectius es regula que l'esmentada atribució no pot suposar cap tipus de perjudici per al treballador, com es pot comprovar en el següent extracte:

"La classificació professional del personal que estableix aquest conveni no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria, quant a formació i promoció professional, i s'han de respectar, en tot cas, les categories i nivells professionals ja consolidats amb anterioritat a aquest conveni²⁸".

En tercer lloc, en algun conveni col·lectiu es preveu la possibilitat d'acudir a mecanismes interns o externs de solució de conflictes quan es produeix alguna divergència en relació amb aquesta assignació, com es pot comprovar en l'extracte del següent conveni col·lectiu:

" 23. 1.-La Comissió Paritària del conveni col·lectiu, que es regula a l'article 10 d'aquest conveni, realitzarà les funcions de «Comissió Paritària de classificació» i garantirà l'aplicació, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del nou sistema de classificació professional, basat en grups professionals i nivells funcionals, del conveni siderometal·lúrgic de la província de Tarragona.

23. 2.-La Comissió Paritària de classificació d'aquest conveni adopta com a manual de valoració de classificació el manual de valoració de llocs de treball (VPT) elaborat per la comissió de tècnics del Tribunal Laboral de Catalunya. El referit manual servirà com a instrument de treball de la mateixa comissió i serà d'aplicació a les empreses afectades per aquest conveni, a excepció d'aquelles empreses que tinguin realitzada la valoració de llocs de treball d'acord amb altres manuals tècnics de valoració, la seva utilització hagi estat acordada amb la seva representació legal de treballadors.

23. 3.-Qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir entre la direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors en l'aplicació del sistema de grups professionals, haurà de sotmetre's en primera instància a aquesta Comissió Paritària.

23. 4.-La Comissió Paritària haurà de resoldre la consulta realitzada en un termini no superior a 15 dies, des de la data en què aquesta Comissió en tingui coneixement. En cas de no resoldre's en el si d'aquesta Comissió haurà de resoldre el Tribunal Laboral de Catalunya²⁹".

²⁶ STS 27 de desembre de 1991.

²⁷ Art. 16.2 del conveni col·lectiu de l'empresa Aigües Ter Llobregat per als anys 200-2003 (codi 7900782).

²⁸ Art. 14.3 del conveni unitari del personal de l'Ajuntament de Valls.

L'Estatut dels treballadors permet atribuir, en defecte de conveni col·lectiu i d'acord d'empresa substitutori, la categoria, grup o nivell retributiu d'aplicació en l'empresa, que es correspongui amb l'esmentada prestació, conforme a l'art. 22. 5 ET.³⁰

De fet, cap dels convenis col·lectius utilitza com a criteri exclusiu de classificació el nivell retributiu, sinó que, en tot cas, en els escassos convenis col·lectius que accepten aquest mètode, sol ser de manera complementària, bé al grup professional o a la categoria professional, com es pot observar en el següent extracte:

"Dins de cada grup professional existiran diversos nivells retributius, en funció de les circumstàncies que requereixin o aconsellin una retribució diferenciada respecte al nivell retributiu inferior i de manera que es permeti un adequat desenvolupament de la carrera professional prevista en aquest conveni col·lectiu.

Dins del Grup Professional 1 existiran 13 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a XIII.

Dins del Grup Professional 2 existiran 5 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a V³¹".

No obstant això, cal tenir en compte que, en conseqüència amb la reforma operada l'any 1994, hi ha una certa revaloració del paper d'aquest mecanisme, consistent en la complementarietat dels altres dos conceptes, que permet establir graduacions entre ells; fins i tot comença a ser usat aquest criteri per establir mecanismes de diferenciació tenint en compte determinades circumstàncies, més o menys subjectives, del treballador, dins dels mateixos grups o categories.

Fins i tot, en algun conveni col·lectiu es regulen mecanismes d'adaptació entre els sistemes anteriors de classificació, normalment fonamentat en categories professionals, a nous sistemes, on els grups són els elements a què es fa referència, com es pot observar en el següent fragment:

" 21. 1~~Les antigues categories professionals queden integrades a la nova estructura d'enquadrament professional basada en els grups resultants de la classificació professional. Consta de 13 grups i cada un es divideix funcionalment en tècnics, empleats i operaris; per tant, cada treballador/a ha de ser assignat a un grup professional i a una determinada divisió funcional i se li ha d'assignar el salari del grup corresponent i establert que han de rebre tots els integrants del grup.

21. 2~~Als treballadors que l' 1 de gener del 2000 percebin un salari superior a l'establert per al grup professional a què estiguin adscrits, en concepte de salari de conveni, gratificacions extraordinàries, prima a la producció, remuneració compensatòria, plus de puntualitat i plus d'assistència, se'ls ha de mantenir la diferència com a plus d'excategoria. Aquest plus no es pot compensar ni absorbir i ha de ser revalorat cada any amb l'increment que es pacti al conveni.

21. 3~~La classificació del treballador/a en un grup professional i la divisió funcional la porta a terme la Direcció de l'empresa, sens perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors o les lleis existents o de nova creació que estiguin relacionades amb aquest tema.

21. 4~~En tot cas, el personal s'ha de classificar d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per a les quals pugui estar capacitat per dur a terme³²".

Respecte a la concreció de les funcions a realitzar en el contracte, encara que l'Estatut dels treballadors no ho digui expressament, serà possible pactar en un contracte individual de treball que el treballador es compromet a

²⁹ Art. 23 del conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (Codi 4300405). En el mateix sentit, encara que sols es refereix a una comissió paritària, vegeu art. 14. 4 del conveni unitari del personal de l'Ajuntament de Valls.

³⁰ Entre els diversos convenis col·lectius que utilitzen aquest criteri vegeu el IV conveni estatal d'empreses de treball temporal (codi 9909525) i conveni col·lectiu de l'empresa Guatlla, SA (codi 0800671).

³¹ Art. 16 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003- 2006 (codi 9900785).

³² Art. 21 del conveni col·lectiu de l'empresa Doga, SA (codi 0801362).

La negociació col·lectiva a Catalunya

realitzar només determinades funcions d'entre les incloses dins d'un grup o categoria professional, d'acord amb la jurisprudència del Tribunal Suprem.³³

En aquests casos, caldrà classificar al treballador en un grup i/o categoria professional a efectes retributius, segons l'art. 22. 5 ET.

4.1.5. POLIVALÈNCIA

A més, l'Estatut dels treballadors preveu la possibilitat de pactar en el contracte la realització de funcions incloses en diversos grups o categories professionals, d'acord amb l'art. 22. 5 ET.

En aquests casos, la classificació professional es realitzarà en virtut de les funcions que resultin prevalents, per tant aplicant el criteri de la prevalença, això és, en el grup i/o categoria professional i les seves funcions es realitzin més temps al llarg de la jornada laboral.

Ara bé, això no impedeix que en els convenis col·lectius es millori la fórmula legal i s'estableixi per a aquests supòsits el criteri de la preeminència davant del legal de la prevalença, això és, classificar professionalment el treballador en aquell grup o categoria professional superior, en què són freqüents els convenis col·lectius que contenen criteris reguladors de la polivalència funcional més favorables per als treballadors que les legals.

No és comú que els convenis col·lectius regulin aquesta qüestió. No obstant això, és cert que hi ha convenis en els quals sí que s'aprecia aquesta matèria o altres en què, sense referir-se a aquest concepte, determinen la percepció per part de determinats treballadors d'un plus amb noms diversos. A més, també hi ha convenis en els quals s'utilitza el criteri de la preeminència, de manera que en cas de polivalència el treballador serà classificat en virtut de les funcions més rellevants a les quals, dins del conjunt de la seva activitat, dediqui més temps.

Aquesta polivalència funcional haurà de realitzar-se des del primer moment, ja que planteja majors problemes l'establiment d'una polivalència funcional potencial que suposi, en la pràctica, la possibilitat de l'empresari de canviar les funcions del treballador sense haver d'ajustar-se totalment a les disposicions de l'Estatut dels treballadors.

Finalment, respecte als nivells retributius, quan els convenis col·lectius, o els acords d'empresa substitutoris, establissin nivells retributius, en el moment de contractar haurà d'atribuir-se al treballador un nivell retributiu, conforme a l'art. 22.5 ET.

L'Estatut dels treballadors es refereix a aquella situació, estesa en moltes empreses, que s'estableixen sistemes de valoració de llocs de treball en els quals a cada lloc de treball correspon un nivell retributiu, en atenció a una sèrie de factors (coneixement, dificultats, mans, exclusivitat, etc.).

En aquests casos, caldrà realitzar una doble operació en el moment de contractar: d'un costat, classificar professionalment el treballador en un grup i/o categoria professional, als efectes de saber quines són les seves funcions; d'un altre, atribuir-li un nivell retributiu per saber quin serà el seu salari base.

En algunes ocasions, conforme ha constatat el Tribunal Suprem, és cert que els convenis col·lectius denominen "*nivells retributius*" als "*grups professionals*", confonent-se així els conceptes legals.³⁴

³³ STS 5 de maig de 1997.

³⁴ STS 5 de maig de 1997.

4.2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

4.2.1. INTRODUCCIÓ

L'ascens, com a promoció a través del treball regulada en l'art. 35 de la Constitució, suposa el pas d'una categoria professional inferior a una altra de superior i suposa, per tant, un element fonamental en la denominada carrera professional del treballador.

El contracte de treball és de tracte successiu, de manera que no s'esgota amb el compliment d'una obligació; exemple d'aquesta transformació pot ser un canvi de categoria professional per mitjà d'un ascens. Es dona, per tant, una novació del contracte de treball, i no una extinció, en virtut del principi de conservació del negoci jurídic.

En principi, i aquest és un dels principals efectes de l'esmentat canvi, el pas d'una categoria professional inferior a una altra de superior sol produir una transformació a la resta de drets i obligacions, tant de l'empresari com del treballador.

De fet, l'existència d'una vacant en un lloc de treball, sigui per la raó que sigui, constitueix el pressupost de fet de l'ascens. Així, als convenis col·lectius es poden trobar diversos mètodes per a cobrir una vacant, com es pot observar en aquest extracte:

“Quan hi hagi una vacant, aquesta s'ha de cobrir de la manera i seguint l'ordre següents:

2. 1. Mitjançant mobilitat horitzontal

S'ha d'establir un concurs de mèrits intern, en què s'han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Són requisits imprescindibles per sol·licitar el trasllat:

- a) Haver estat 1 any al lloc de treball anterior.*
- b) Tenir la mateixa categoria que el lloc sol·licitat.*

En cas d' igualtat, té preferència el treballador de més antiguitat.

2. 2. Mitjançant concurs de mèrits

Sempre que la legislació vigent ho autoritzi i és tingui la titulació adequada.

2. 3. Mitjançant concurs oposició restringit

Hi poden participar tots els treballadors de la corporació a qui sigui d'aplicació el conveni, que tinguin una relació laboral de caràcter fix o un contracte de treball indefinit i compleixin el requisit de titulació que és requereix en cada cas d'acord amb la legislació vigent. S'ha de reservar a promoció interna un 50% de les places convocades com a mínim. A fi d'assolir una major promoció del personal de l'Ajuntament de Polinyà, s'han de prendre les mesures oportunes per suprimir o reduir els programes o exercicis, amb l'acord de la representació legal dels treballadors, en cada cas concret, fins al límit que estableixi la legislació vigent. Especialment s'ha de tenir en compte l'adequació de les proves a les característiques de la plaça o places objecte de la convocatòria, i s'han d'incloure les proves pràctiques que calguin a aquest efecte.

2. 4. Mitjançant concurs oposició lliure

S'ha de fer només quan no es puguin cobrir les places amb els sistemes esmentats³⁵”.

És veritat que l'esmentada situació no origina una obligació de cobrir-la per a l'empresari, de manera que pot amortitzar-la, dins del seu poder d'organització i direcció.

³⁵ Art. 24 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà (codi 0812012).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Ara, en algun conveni col·lectiu es regula la impossibilitat d'amortitzar els llocs de treball vacants, especialment quan es produeixen per jubilació d'un treballador, si bé, no suposa necessàriament que aquesta s'hagi de cobrir a través del sistema d'ascensos, i pot acudir a la contractació externa o, senzillament, la vacant és prevista com l'origen d'un mecanisme automàtic on la seva finalitat és la seva cobertura, com es pot veure en el següent fragment:

"El fet que es produeixi una baixa no comportarà l'existència automàtica de vacant, que sols es crearà quan així ho determini la direcció de les empreses en virtut de les seves facultats d'organització del treball i en funció de les necessitats reals d'aquestes³⁶".

Els ascensos es troben previstos en l'art. 24 ET, però, en tractar-se d'un precepte de caràcter programàtic, solen ser els convenis col·lectius o un altre tipus d'acords entre empresaris i treballadors els que estableixen de manera real la seva aplicació.

Així, són nombrosos els convenis col·lectius, especialment quan el seu àmbit és supraempresarial, que contenen clàusules que regulen la manera que han de produir-se els esmentats ascensos.

En alguns casos, la regulació és molt limitada i no aporta gaire informació, de manera que es reserva a un altre nivell la regulació, com es pot veure en el següent fragment:

"L'Ajuntament ha de facilitar la promoció interna consistent en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a d'altres immediatament superiors, sempre que el personal reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves corresponents. El procediment de selecció s'ha de realitzar mitjançant l'elaboració de les corresponents bases específiques i bases generals esmentades en l'article anterior.³⁷"

Mentre que en altres casos la regulació és molt acurada i suposa una part fonamental del conveni, ja sigui en el cas d'un conveni d'Administració Pública, com és la següent regulació:

"20. 1. Als efectes de la provisió de places, les vacants es classifiquen en:

- a) Vacants destinades a la provisió per mobilitat interna.*
- b) Vacants destinades a la provisió per selecció lliure.*
- c) Vacants destinades a la provisió per selecció de promoció interna.*

20. 2. Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat voluntària del personal entre les diferents àrees o serveis de l'entitat, aquesta queda obligada a oferir les vacants al personal de les categories respectives o que s'adeqüi a llurs especialitats, característiques i requeriments abans de proveir-los amb el personal de nou ingrés. Amb aquesta finalitat i en primer lloc, les vacants relacionades en l'oferta pública seran reservades a la provisió interna del personal amb contracte laboral vigent i un mínim d'antiguitat de 2 anys a les institucions signatàries del conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità i que pertanyin al mateix grup de classificació de vacants o equiparable.

20.3. Atenent que la promoció interna, consistent en el progrés de categoria professional, és un dels instruments indispensables d'un model avançat de carrera administrativa i amb l'objectiu d'aconseguir l'adequació del personal a les funcions que corresponen a l'Entitat, és potenciarà la formació i la utilització dels mecanismes legals que facilitin l'aprofitament dels recursos humans interns i la satisfacció de les aspiracions professionals dels empleats públics.

20.4. Als efectes previstos a l'apartat anterior, l'Entitat regularà la formació i la promoció mitjançant les corresponents normatives reglamentàries, les quals contindran les especificitats adequades al règim d'ocupació laboral. Les esmentades propostes reglamentàries seran negociades amb la representació del personal.

20.5. Un mínim d'un 25% de les places vacants de l'oferta d'ocupació seran reservades a la promoció interna. En qualsevol cas, seran vacants destinades a promoció interna:

³⁶ Art. 44.4 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003- 2006 (Codi 0804295).

³⁷ Art. 35 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes (codi 1701172).

a) Les de càrrecs de comandament.

b) Les que neixin com a resultat d'una valoració dels llocs de treball existents, quan doni com a resultat la requalificació d'aquestes places en el grup immediatament superior.

c) La reconversió d'encàrrecs, programes i funcions en llocs de treball estructurals.

20.6. La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es realitzarà mitjançant concurs de mèrits, a excepció del que es disposa en el paràgraf següent, entre els treballadors en règim laboral i contracte vigent amb les entitats signatàries del conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità o dels organismes autònoms que en depenen, i que posseeixin els requisits que, en cada cas, siguin exigibles.

20.7. La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna és portarà a terme mitjançant concurs oposició en els casos previstos en els paràgrafs b) i c) de l'article 20. 5.

20. 8. La selecció per primer accés o externa és portarà a terme mitjançant convocatòria pública d'oposició o concurs oposició lliure³⁸.

O sigui un supòsit de conveni de sector, i a més a més, amb una presència molt important en tot el territori nacional, com es pot veure en el següent fragment:

"Article 21. Naturalesa de les regulacions del present conveni col·lectiu en matèria de promoció professional.

De conformitat amb allò que estableix l'Estatut dels treballadors, la regulació sobre promoció i ascensos dins del sistema de classificació professional, es produirà d'acord amb el que estableix el present conveni col·lectiu.

No obstant això, en l'àmbit de cada Caixa d'Estalvis, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es podran regular o establir sistemes de promoció professional substitutius o complementaris, diferents de l'establert en aquesta Secció.

Article 22. Normes generals.

1. La promoció professional o econòmica dins del sistema de classificació professional establert en el present conveni col·lectiu es produirà tenint en compte els criteris d'experiència, mèrits i formació del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresa.

Sense perjudici d'allò establert amb caràcter general en el paràgraf anterior, s'estableixen els següents sistemes de promoció:

Per lliure designació.

Per mutu acord entre el treballador i l'empresa.

Per experiència.

Per capacitació.

Per sistema de classificació d'oficines.

2. Els augments per ascens es meritiran des de la data de la prestació efectiva dels serveis en el nou nivell.

Article 23. Promoció per lliure designació.

Es podrà promocionar lliurement a qualsevol empleat a un Grup Professional o Nivell superior per decisió de la Caixa.

Article 24. Promoció per experiència dins del Grup Professional 1.

1. Dins del Grup 1, es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada Nivell, de la manera següent:

a) El personal que tingui reconegut el Nivell XIII, promocionarà al Nivell XII un cop transcorreguts nou mesos de permanència en l'esmentat Nivell XIII a la Caixa.

³⁸ Art. 20 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport (codi 0809192).

La negociació col·lectiva a Catalunya

b) El personal que tingui reconegut el Nivell XII, promocionarà al Nivell XI un cop transcorreguts tres anys i tres mesos de permanència en l'esmentat Nivell XII a la Caixa.

c) El personal que tingui reconegut el Nivell XI, promocionarà al Nivell X un cop transcorreguts set anys de permanència en l'esmentat Nivell XI a la Caixa.

d) El personal que tingui reconegut el Nivell X, promocionarà al Nivell IX un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell X a la Caixa.

e) El personal que tingui reconegut el Nivell IX, promocionarà al Nivell VIII un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell IX a la Caixa.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència a cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per aconseguir el superior, no es comptaran a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

Article 25. Promoció per experiència dins del Grup Professional 2.

Dins del Grup 2, es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada Nivell, de la manera següent:

a) El personal que tingui reconegut el Nivell V, promocionarà al Nivell IV un cop transcorreguts dos anys de permanència en l'esmentat Nivell V a la Caixa.

b) El personal que tingui reconegut el Nivell IV, promocionarà al Nivell III un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell IV a la Caixa.

c) El personal que tingui reconegut el Nivell III, promocionarà al Nivell II un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell III a la Caixa.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència a cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per aconseguir el superior, no es comptaran a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

Article 26. Promoció per Capacitació

1. Ascendiran per convocatòria d'oposicions cada tres anys, un mínim de:

3% del total de la plantilla de nivells XIII, XII i XI al Nivell X.

3% del total de la plantilla de nivells XIII, XII i XI al Nivell VIII.

2. A les convocatòries d'aquestes oposicions podran concórrer tots els empleats fixos amb almenys dos anys d'antiguitat a l'Entitat.

3. La determinació del nombre de places a cobrir es calcularà aplicant els percentatges requerits en el punt u sobre el total de plantilla adscrita als nivells XIII, XII i XI al 31 de desembre de l'any anterior al de la realització de les proves.

4. Les convocatòries d'aquestes proves seran acordades per cada Caixa, que designarà un Tribunal on a la seva composició estarà inclosa l'oportuna representació laboral.

La indicada representació laboral s'establirà de la manera següent:

Les institucions designaran un empleat del Grup Professional 1 i de Nivell igual o superior al V de la pròpia plantilla per als exàmens, dins d'una terna que proposi el Comitè Intercentres, Comitè d'Empresa o Delegats de Personal si no n'hi hagués.

Aquest Tribunal s'encarregarà de jutjar els exàmens de totes les places que es convoquin, les funcions del qual són garantir el compliment de les normes de la convocatòria en tot el procés de selecció.

5. El sistema de promoció professional per capacitatció està disponible a cada Caixa mitjançant acord, substitutiu o complementari de l'establert en el present article, amb la representació dels treballadors³⁹.

D'acord amb aquest art. 24 ET, els ascensos dins del sistema de classificació professional es produiran d'acord amb el que s'estableixi en conveni, o si no n'hi hagués, en acord col·lectiu entre l'empresa i els representants dels treballadors.

No obstant això, són diversos els convenis col·lectius que estableixen un dret de prioritat o preferència a favor dels treballadors de plantilla per cobrir les vacants que es puguin produir.

En moltes ocasions, especialment en l'àmbit dels convenis de les administracions públiques, aquesta regulació es limita a ser una mera referència a aquest dret que tenen aquests treballadors, com es pot veure en el següent fragment:

"El personal al servei de l'empresa tindrà dret preferent a cobrir les vacants existents o que es produeixin dins de la seva empresa, en igualtat de condicions d'aptitud i professionalitat⁴⁰".

Fins i tot, en alguna ocasió es fixa una regulació molt concreta i detallada del procediment que s'ha de portar a terme per procedir a fer els corresponents processos dins de la preferència pel personal de l'empresa, com es pot veure en aquest extracte:

"Ateses les característiques de l'empresa en el sector del transport urgent de mercaderies, els ascensos de categoria professional es produeixen dintre de l'empresa, sempre que hi hagi una vacant, tenint en compte les facultats d'organització de l'empresa.

L'empresa ha de comunicar per mitjà dels seus taulers les vacants que es produeixen a les categories d'auxiliar, enregistrator, oficial de segona, oficial de primera, conductor de carretons i factor. El personal que figura a la plantilla de l'empresa té la possibilitat de cobrir aquestes vacants.

La convocatòria ha de contenir les dades característiques de la plaça a cobrir, que són les següents:

Categoria del lloc a ocupar dintre de l'empresa, amb la definició de les funcions que cal exercir.

Salari a percebre, amb la determinació de les quantitats brutes.

Horari i condicions de treball del nou lloc.

Cal comunicar les proves que s'han de realitzar i també la data d'aquestes.

Els empleats de l'empresa sempre tenen preferència en igualtat de condicions per cobrir vacants.

En aquest cas s'ha de comunicar al Comitè d'Empresa i a les seccions sindicals la vacant específica i la valoració de les proves que s'han de fer en un termini no superior a 30 dies laborables, sempre amb una antelació de 3 dies laborables a la data que es fan efectives les proves.

Si els empleats sol·licitants no compleixen els requisits exigits per a la vacant, l'empresa pot cobrir-la amb personal aliè⁴¹".

³⁹ Conveni col·lectiu de les Caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁴⁰ Art. 15 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (Codi 9903945), art. 35 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes (Codi 1701172), art. 24 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà (Codi 0812012) i art. 13 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Ripollet (codi 08095622).

⁴¹ Art. 13 del conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Espanya LTD i CIA (codi 0805701).

La negociació col·lectiva a Catalunya

4.2.2. CRITERIS DE DETERMINACIÓ

L'art. 24 ET conté, a més a més, les següents normes d'observació obligatòria a l'establiment dels ascensos.

En primer lloc, es produiran tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

Els convenis col·lectius, de manera generalitzada, solen utilitzar aquests quatre criteris de manera conjunta, i són escassos aquells convenis que concedeixen preferència exclusiva a algun d'aquests quatre conceptes.

De fet són diversos els convenis col·lectius, i de procedència diversa que regulen l'existència de més d'un criteri, però sense establir jerarquia entre ells, com es pot observar en els següents exemples d'àmbit de les administracions públiques:

"A les proves de selecció, en la fase de concurs es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat⁴²".

"La promoció es podrà basar, entre d'altres, en la productivitat, la carrera, la formació i qualificació adquirides, tenint en compte l'antiguitat⁴³".

"Per a l'ascens de categoria es tindran en compte les condicions següents:

- a) Els mèrits personals i els professionals*
- b) L'antiguitat en l'empresa*
- c) Les característiques personals adequades al perfil del lloc de treball*
- d) Que el treballador hagi ocupat el lloc de treball durant períodes de caràcter transitori en els 2 últims anys.*
- e) Haver obtingut la titulació adequada al lloc de treball, mitjançant estudis o cursos de formació professional amb aprofitament⁴⁴".*

Mentre que, entre els exemples relatius a convenis d'empresa, es poden veure els següents exemples:

"La promoció, dins de cada grup professional, la realitzarà la direcció de l'empresa, consultada prèviament la representació legal dels treballadors, prenent com a referències fonamentals el coneixement de les tasques bàsiques del lloc de treball a cobrir, l'experiència en les funcions assignades a l'esmentat lloc o similars, els anys de prestació de serveis a l'empresa, la idoneïtat per al lloc i les facultats organitzatives de l'empresa⁴⁵".

"Criteris:

Atenció a les necessitats del servei

Adequació del treballador al lloc de treball a cobrir

Valoració de títols, experiència, formació i altres mèrits del candidat.

⁴² Art. 25 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962).

⁴³ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament del Papiol (codi 0811422).

⁴⁴ Art. 8 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament del Perelló (codi 4301262).

⁴⁵ Art. 44.4 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003- 2006 (codi 0804295).

Antiguitat del treballador⁴⁶.

No obstant això, en alguns convenis col·lectius no solen aparèixer en una mateixa posició, sinó que sempre sol existir una certa preeminència d'algun dels criteris, en funció, normalment, del tipus de vacants a cobrir per mitjà de l'ascens.

En alguns casos la regulació és molt específica, com es pot observar en el següent extracte:

"Després d'un procés de cobertura interna i abans de la cobertura externa es donarà preferència a la promoció interna de tots aquells treballadors que, havent assolit una titulació diferent a la categoria professional del lloc de treball que està ocupant, poden accedir a un altre lloc de treball que requereixi la titulació assolida amb les mateixes circumstàncies que en la cobertura interna: les condicions d'adequació i especialització tècnica, és a dir, el perfil professional, amb caràcter prioritari. En cas d'igualtat de condicions entre els candidats, els responsables de la selecció tindran en compte les següents circumstàncies, i per aquest ordre: antiguitat al centre de treball, i antiguitat a l'empresa. Per poder aplicar el còmput d'antiguitat al centre de treball hauran d'haver transcorregut 6 mesos, inclòs el període de prova⁴⁷."

Mentre que en altres, els criteris utilitzats són més aviat pocs, com es pot veure en aquesta expressió:

"En iguals condicions d'adequació, al més antic i en iguals condicions, a la persona del sexe menys representat al lloc a ocupar⁴⁸."

D'aquesta manera, amb caràcter general els convenis col·lectius solen utilitzar com a criteri preferent les facultats organitzatives de l'empresari quan l'ascens es refereix a llocs de treball que impliquin un cert exercici de les facultats empresarials o es requereixi una certa confiança. Apareix, per tant, i d'una manera més o menys intensa, un mecanisme de lliure designació, com es pot comprovar en el següent exemple:

"Els llocs tècnics, directius, executius de confiança i caps d'administració de primera seran en tot cas de lliure designació per l'empresa⁴⁹."

Ara bé, en algun cas, a més a més d'incloure aquests col·lectius, també es reserva aquesta possibilitat de l'empresa per a altres ocupacions, com es pot observar en el següent extracte:

"L'ascens dels treballadors a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança, com ara les que realitzen els contramestres, capatassos, delegats, direcció d'organització, direcció de processament de dades, direcció d'explotació, direcció d'administració, direcció de vendes, propaganda i/o publicitat, així com les tasques d'inspecció, consergeria, cobrament, vigilància o guarda jurat, seran de lliure designació per l'empresa⁵⁰."

⁴⁶ Conveni col·lectiu de l'empresa Fundació privada Josep Finestres (codi 0807762). En el mateix sentit, conveni col·lectiu de l'empresa Cespa Ingeniería Urbana, SA de Cerdanyola del Vallès (codi 0806231).

⁴⁷ Art. 23 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 a 2003 (Codi 7901382).

⁴⁸ Conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (Codi 0812611). En el mateix sentit, conveni col·lectiu de l'empresa ABB power Technology Products SA, Divisió DMS (codi 0812081).

⁴⁹ Art. 15 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (Codi 9903945). En el mateix sentit, Art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (Codi 0800785), conveni col·lectiu de l'empresa TU Group Automotive System, SA (Codi 08045461) i conveni col·lectiu de l'empresa Estampacions Cusam SA (Codi 0801662).

⁵⁰ Art. 19 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (Codi 9904235).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En sentit contrari, són cada vegada menys els convenis col·lectius que utilitzen el concepte d'antiguitat del treballador com a criteri prioritari per determinar el sistema d'ascensos, i normalment associat a les categories d'entrada.⁵¹

Nogensmenys, sí que es poden trobar convenis, de tots els àmbits, on s'utilitzen criteris que no s'ajusten als mecanismes actuals d'ascensos.

En el primer cas, es tracta de convenis on es regula un dret d'ascens de manera automàtica per l'antiguitat, com es pot veure:

"La promoció del personal a superior nivell i/o Grup es produirà segons les formes següents:

II. Per antiguitat, computant-se el temps servit en cada Grup i nivell de la manera següent:

1. En el Grup Administratiu es passarà al nivell X transcorreguts sis anys en el nivell XI; i d'igual manera del nivell X envers el nivell IX.

(...)

2. En el Grup de Serveis Generals es passarà del nivell XI al X i d'aquest a l'IX després de prestar serveis sis anys a cadascun dels primers⁵²."

En el segon cas, es parla d'ascens per capacitació, que també suposa un cert mecanisme automàtic d'ascens, com es pot comprovar en el següent fragment:

"III. Per capacitació, de la manera següent:

1. Almenys un 10 per 100 de la plantilla del Grup Administratiu es reservarà per a empleats que desitgin ascendir al nivell IX per capacitació, i un altre 10 per 100 dels empleats que estiguin en el nivell XI de l'Esmentat Grup per als qui desitgin ascendir al nivell X per capacitació.

En els percentatges del nivell IX i X per capacitació no es computaran els qui abastin aquests nivells per antiguitat, de tal forma que una vegada complert el termini assenyalat els empleats per capacitació produiran vacant en el seu respectiu percentatge, si bé conservaran sempre els drets que per tal condició tinguin reconeguts.

Anualment l'empresa publicarà en cada centre de treball el corresponent cens de treballadors tancat a 31 de desembre. A més publicarà els càlculs que es refereixen als dos paràgrafs anteriors a nivell d'empresa en efectuar l'oportuna convocatòria. Aquesta haurà de realitzar-se dins del primer semestre de l'any següent al tancament del cens, i tindran efecte els ascensos l'1 de gener de l'esmentat semestre, fins i tot si el termini de realització se superés.

Podran participar en aquestes promocions els empleats dels Grups Administratiu i Serveis Generals que comptin amb una antiguitat en l'empresa d'almenys dos i quatre anys respectivament.

Quan un treballador del Grup Serveis Generals amb nivell IX accedeixi al nivell X del Grup Administratiu, se li mantindrà transitòriament el sou d'aquell. La diferència entre els dos sous s'anirà reduint a mesura que es produeixin noves meritacions de triennis i en la quantia d'aquests, i el treballador percebrà el sou del nivell que hagués ascendit a partir del moment en què l'import dels triennis meritats des que va ascendir a l'esmentat nivell sigui igual o superior a la citada diferència de sous.

(...)

3. Els Tribunals, designats en la forma que s'estableix a l'article 11 del present conveni efectuaran la selecció i proves a què es refereix el paràgraf següent.

⁵¹ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003-2005 (Codi 4300892).

⁵² Art. 10 del XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585). En un sentit semblant, art. 24 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (codi 0808962).

4. La selecció dels qui desitgin ascendir i les proves de capacitat es faran cuidant d'evitar esforços memorístics i pràctics que puguin resultar inútils, de conciliar els aspectes teòrics i pràctics que siguin d'interès als programes, els quals han de donar-se a conèixer amb la deguda anticipació, i d'assegurar el màxim encert per a l'elecció dels qui ho mereixin pel seu esperit de treball i servei.

5. Les empreses, aprofitant les vacants que es produeixin, procuraran destinar els empleats ascendits per capacitat a treballs en els quals puguin exercir la capacitat que van acreditar⁵³.

De fet, són dos els mecanismes que els convenis col·lectius solen utilitzar per dur a terme els ascensos amb les màximes garanties de valoració objectiva dels mèrits dels aspirants:

- El concurs. Sol ser una mera valoració dels mèrits aportats pels treballadors aspirants al lloc de treball.

Respecte a aquest mecanisme, els convenis col·lectius estableixen algunes qüestions de metodologia, en determinar que “podrà incloure la superació de proves de caràcter pràctic vinculades als funcions pròpies de la categoria convocada⁵⁴” o que, es valoraran “els mèrits relacionats amb la carrera administrativa i llocs de treball ocupats, el nivell de formació i l'antiguitat⁵⁵”.

- L'oposició. Sol consistir en la realització d'una sèrie de proves objectives.

En aquest cas, els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió són més aviat pocs, i la seva regulació es limita a les següents qüestions:

“Els exercicis s'adequaran a les exigències professionals de la categoria objecte de la convocatòria, i s'eliminarà el temari administratiu d'aplicació comuna als processos selectius ordinaris⁵⁶”.

No obstant això, moltes vegades, els convenis col·lectius regulen un procediment mixt, que pot denominar-se concurs oposició, i que consta de dues parts: a la primera es porta a terme un concurs, mentre que superada aquesta, es passa a un examen dels coneixements exigits.⁵⁷

Així, en alguns casos, es determinen els criteris que es tindran en compte per procedir a realitzar les diferents valoracions, com es pot observar en el següent exemple:

“ (...) les empreses establiran un concurs oposició d'acord amb un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver desenvolupat funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a aquest efecte s'estableixin⁵⁸”.

⁵³ XX conveni col·lectiu de Banca (codi 9900585). En un sentit similar, art. 30 del conveni col·lectiu de l'empresa USC Europe Espanya, SA, per als anys 2002- 2003 (Codi 4301012) i art. 14.8 del conveni unitari del personal de l'Ajuntament de Valls.

⁵⁴ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà (Codi 0812542). En un sentit semblant, conveni col·lectiu de l'empresa Doga, SA (Codi 0801362).

⁵⁵ Art. 16 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

⁵⁶ Art. 16 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

⁵⁷ Entre ells cal destacar, per exemple, el conveni de l'Institut Municipal per a la Formació Ocupacional i Ocupació de Mollet del Vallès (codi 0810542). Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt (codi 0812382)

⁵⁸ Art. 19 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235). En el mateix sentit, art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En altres, també es regula el procediment concret que es portarà a terme, com es pot veure en el següent extracte:

“La promoció a grups professionals superiors es durà a terme sempre mitjançant concurs oposició entre els empleats pertanyents a grups inferiors. Sobre això, la Direcció de l'empresa notificarà la convocatòria d'aquell amb la suficient antelació i n'assenyalarà les bases.

Les proves seran avaluades per un Tribunal designat a l'efecte format per cinc persones, tres designades per la Direcció i dues pel Comitè d'Empresa.

Només en el supòsit que no es cobris la vacant del grup mitjançant l'esmentat concurs oposició per no complir els candidats dels grups inferiors les característiques requerides, podrà procedir-se a contractar personal extern, no pertanyent a l'empresa⁵⁹”.

Nogensmenys, es poden trobar convenis col·lectius, especialment d'àmbit superior a l'empresa, que contenen regulacions molt acurades sobre aquesta qüestió, i que, a més a més, regulen diferents metodologies d'ascens segons les diverses categories professionals d'inici i de final, com es pot observar en els següents exemples:

“La promoció professional des del grup professional I fins al grup professional II tindrà lloc per a l'exercici de la pràctica d'acord amb els següents criteris:

L'ascens del grup professional I al grup professional II tindrà lloc després de l'adquisició pràctica dels coneixements professionals precisos per al desenvolupament dels treballs o tasques requerides, que es produirà no abans del primer any de servei en l'empresa. Transcorregut el primer any l'ascens es produirà de manera automàtica.

(...)

L'ascens al grup professional III es produirà per concurs oposició o avaluació objectiva.

L'ascens al grup professional IV es produirà per lliure designació de l'empresa, que tindrà en compte criteris objectius, com ara: experiència, formació, historial laboral, productivitat, diligència, mobilitat funcional i geogràfica, capacitat, habilitat, característiques pròpies del lloc de treball, o qualssevol altre, establerts per la Direcció de cada empresa⁶⁰”.

“Els ascensos s'efectuaran seguint les normes que s'expressen a continuació:

Personal tècnic: les vacants del personal tècnic es cobriran lliurement pel que fa a títols corresponents, a la competència professional i als dots d'organització i comandament que necessitin els designats per cobrir el lloc vacant.

Personal administratiu: les vacants del personal administratiu es cobriran d'acord amb les següents normes:

a) Les vacants de caps administratius de primera seran cobertes pel personal de l'empresa aliè a ella, lliurement designat per aquesta.

b) Les restants vacants de personal administratiu seran cobertes per antiguitat, previ examen d'aptitud entre els pertanyents a la categoria immediata inferior i la resta dels treballadors que sol·licitin la vacant, independentment del grup professional en el qual estiguin enquadrats. Queda exceptuat el lloc de caixer, que serà cobert lliurement per l'empresa.

Personal comercial: les vacants de personal comercial es cobriran d'acord amb les següents normes:

Les vacants de cap o delegat de zona i agent de compravenda seran proveïdes lliurement per l'empresa.

Personal obrer: les vacants d'aquest grup es cobriran per antiguitat, dins de cada especialitat, entre el personal de la categoria immediata inferior i sempre que aquell a qui correspongui sigui declarat apte en la prova eminentment pràctica a què se'l sotmeti. A falta de personal apte es cobrirà amb personal aliè a l'empresa⁶¹”.

⁵⁹ Art. 6 del conveni col·lectiu de l'empresa Joyco Espanya, SAU, de la població d'Alcarràs (codi 2500851).

⁶⁰ Art. 11 del II conveni col·lectiu de les cadenes de botigues de conveniència (codi 9912695). En sentit semblant, conveni col·lectiu de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL (Codi 0812611)

⁶¹ Art. 39 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003- 2005 (codi 9903395).

Fins i tot es poden observar regulacions totalment exhaustives, com la que es regula al conveni col·lectiu de grans magatzems.⁶²

4.2.3. PROCESSOS

Els convenis col·lectius, amb independència del mecanisme d'ascens que regulin, no solen especificar els esmentats processos i es limiten, en alguns casos, a delimitar les condicions que han de reunir els candidats que aspiren a la cobertura de la plaça, així com a remetre's a la convocatòria concreta, en tot el que es refereix al procediment i fan alguna referència a la composició del tribunal avaluador.

Concretament, algun conveni col·lectiu regula uns certs requisits previs que han de complir els treballadors per poder presentar, com es pot observar en el següent extracte:

"A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs oposició (subjectes als principis d'igualtat, mèrits i capacitat) entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys 2 anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de manera definitiva, a un grup superior.

La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C, des de categories afins del grup D, i del grup E al D amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà per criteris objectius⁶³."

En altres casos es fa esment de la composició del Tribunal que ha de jutjar les proves selectives que es portaran a terme, com es pot veure en aquests exemples:

"Els Tribunals que jutjaran el concurs oposició o proves d'aptitud per a ingressos i ascensos estaran formats, respectivament, per dues persones designades per la direcció de l'empresa i altres tantes que seran nomenades pels representants dels treballadors. Tots els membres del Tribunal tindran igual o superior categoria professional que les corresponents a les places que hagin de cobrir-se⁶⁴."

"L'empresa designarà el Tribunal que ha de jutjar els exàmens de capacitació, en què estaran representats els sindicats.

Aquesta representació recaurà necessàriament en un empleat de la mateixa empresa elegit pels sindicats més representatius, amb la qualitat de representant dels treballadors i que posseeixi com a mínim el nivell objecte de la convocatòria.

Tots els membres dels tribunals estaran equiparats en les seves facultats i obligacions⁶⁵."

En altres es fa referència a la comissió mixta que es forma per a avaluar aquestes proves, com s'observa en el següent extracte:

"Tot el personal inclòs en aquest conveni té dret, en igualtat de condicions, a cobrir els vacants de categoria superior o places de nova creació que es produeixin a l'empresa, i és per això que en matèria d'ascensos es crea una Comissió Paritària d'Ascensos composta per 4 persones, 2 en representació de l'empresa i 2 en representació dels treballadors. Aquesta Comissió té la finalitat de possibilitar l'ascens del treballadors d'aquesta empresa a una categoria superior i s'ha de regir per les normes següents:

⁶² Art. 17 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405).

⁶³ Art. 25.2 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (Codi 0808962)

⁶⁴ Art. 40 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003- 2005 (codi 9903395). En el mateix sentit, conveni col·lectiu de confiteria, pastisseria i brioxeria de Barcelona i de la seva província per als anys 2004 i 2005 (codi 0801025).

⁶⁵ Art. 11 del XX conveni col·lectiu de Banca (Codi 9900585).

La negociació col·lectiva a Catalunya

És l'encarregada de seleccionar els treballadors que optin a la plaça a cobrir, i així poder elegir el candidat més adient⁶⁶”.

Fins i tot, en algun conveni es regula un període de prova quan s'ha assolit un ascens.⁶⁷

4.2.4. NO-DISCRIMINACIÓ

Els criteris de l'ascens en l'empresa, segons l'art. 24.2 ET, s'acomodaran a regles comunes per als treballadors d'un i un altre sexe.

De fet, són diversos els convenis col·lectius que regulen algun tipus d'aspecte en relació amb la prohibició de cap tipus de discriminació per raó de sexe, com a exemple, es pot veure aquest extracte:

“En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que càpiga cap discriminació per raons d'edat o sexe⁶⁸”.

4.2.5. INTERVENCIÓ DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Finalment, encara que l'Estatut dels treballadors no digui res respecte d'això, són diversos els convenis col·lectius que estableixen la intervenció dels representants dels treballadors en aquests processos, normalment en supòsits de concurs, oposició o concurs oposició.⁶⁹

En algunes ocasions, els convenis col·lectius, de diversos àmbits, regulen la seva presència en una comissió paritària designada expressament per als processos de promoció, amb més o menys atribucions o, senzillament, al tribunal avaluador, com es pot observar en el següent fragment:

“El comitè d'empresa o delegats de personal podran designar un dels seus membres perquè participi en el procés selectiu⁷⁰”.

Ara bé, es veritat que en la majoria de convenis d'àmbit d'empresa que es regula aquesta presència és “amb veu, però sense vot⁷¹”.

Entre las funciones encomanades a aquests representants, cal fer esment de l'elaboració de les bases, la realització d'informes,⁷² la confecció de dictàmens⁷³, la consulta⁷⁴ o un simple deure informar⁷⁵.

⁶⁶ Art. 39 del conveni col·lectiu de l'empresa UTE Sanejament Palafrugell (codi 1701292). En un sentit similar, conveni col·lectiu de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE (Codi 4302462).

⁶⁷ Conveni col·lectiu de l'empresa Renault España Comercial, SA i els seus treballadors (codi 9009722).

⁶⁸ Art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003- 2005 (codi 0800785).

⁶⁹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (codi 0806072), conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia (personal laboral) (codi 0810782).

⁷⁰ Art. 44.4 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003- 2006 (codi 0804295).

⁷¹ Art. 19 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235), art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785), art. 23 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sistema d'Emergències Mèdiques, SA (SEM SA), per als anys 2000 a 2003 (codi 7901382).

⁷² Art. 15 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945).

En canvi, en altres casos, principalment quan es refereix a convenis d'àmbit de les administracions públiques, les funcions són molt més àmplies, com es pot observar en aquest fragment:

"Els delegats de personal participen en l'elaboració de les bases de totes les proves selectives de personal laboral.

Així mateix, els delegats tindran veu a les comissions que s'estableixin en tots els casos d'ascensos i també en totes els proves de selecció de personal laboral⁷⁶".

Finalment, en convenis d'àmbit supraempresarial s'arriben a establir mecanismes de solució de conflictes, com es pot comprovar en aquest fragment:

"El sistema de valoració confeccionat per la Direcció serà preceptivament dictaminat pels representants dels treballadors. En el supòsit que es produís desacord per estimar els representants dels treballadors que el sistema manca d'objectivitat, a reunió conjunta, les dues parts intentaran negociar una solució concordada. En el supòsit de persistir el desacord, podrà acudir-se a la mediació o arbitratge de la Comissió Mixta d'acord amb allò previst a l'article 93 del present conveni col·lectiu, o instar la resolució per la via administrativa o judicial⁷⁷".

4.3. ESTRUCTURA NEGOCIAL

En relació amb la classificació professional, la gran majoria de convenis col·lectius presenten algun tipus de regulació respecte a aquesta matèria. Així una gran majoria de convenis estructuren el seu sistema de classificació professional mitjançant el criteri del grup professional; ara bé, també és cert que la majoria d'aquests convenis no defineixen el seu significat, i a més a més, sol tractar-se dels mateixos grups professionals que els regulats en les anteriors ordenances laborals.

En relació amb el concepte de categoria professional, són molt pocs els convenis que utilitzen exclusivament el criteri de la classificació professional mitjançant les categories professionals, però encara són molts els que regulen d'una manera paral·lela la classificació per mitjà de grups i categories. Finalment en relació amb la polivalència funcional, són pocs els convenis col·lectius que regulen aquesta qüestió.

En relació amb la promoció professional, a la majoria de convenis es regula aquesta matèria, especialment en els d'àmbit de les administracions públiques. Entre els criteris de determinació solen emprar la formació, els mèrits o l'antiguitat del treballador, encara que les facultats organitzatives de l'empresari també estan molt presents. Normalment, respecte als processos, se solen remetre a la convocatòria concreta.

⁷³ Art. 19 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235). De manera semblant, art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁷⁴ Art. 44.4 del conveni del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

⁷⁵ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

⁷⁶ Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Camp (codi 4302360)

⁷⁷ Art. 19 del XIV conveni col·lectiu general de la Indústria Química (codi 9904235). De manera semblant, art. 23 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).