

LA CLASIFICACION PROFESIONAL EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO

I) CONSIDERACIÓN PREVIA

MUY poco se ha escrito sobre doctrina relativa a la «clasificación profesional», hasta el extremo de que son contados los publicistas que tratan de ella en sus obras (1). Por otra parte, la legislación española, en la terminología empleada, no responde a una concepción clara y concreta en consonancia con la técnica doctrinal impuesta por las exigencias de la realidad en las relaciones jurídico-laborales. Todo ello nos ha movido a escribir estas líneas, en nuestro deseo de contribuir a crear la doctrina necesaria que informe y oriente materia tan importante en la actualidad y tan relacionada con la capacitación, productividad y economía, con contenido institucional dentro del Derecho del Trabajo.

Tratamos también en este nuestro estudio de plantillas, escalafones y ascensos, por estar en íntima conexión con la esencia misma de la clasificación profesional.

(1) PÉREZ LEÑERO (*Instituciones del Derecho español de trabajo*, Espasa-Calpe, Madrid, 1949, págs. 76 y sigs.) le dedica una parte; PÉREZ BOTIJA, en su *Curso de Derecho del Trabajo*, (2.ª ed., 1950, págs. 41 y sigs.), alude a la «clasificación profesional», tratando también, dentro de la misma, de la «categoría profesional». Otros autores ni siquiera la mencionan, siendo también escasa esta materia en la bibliografía extranjera.

II) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1) *Acepción gramatical.*—Con arreglo a nuestro Diccionario de la Real Academia, la palabra clasificación representa «acción y efecto de clasificar», y clasificar, «ordenar o disponer por clases»; y si, por otra parte, el adjetivo profesional supone «perteneciente a la profesión o magisterio de ciencias y artes; persona que hace hábito o profesión de alguna cosa» (profesión: «Acción y efecto de profesar. Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Hacer profesión de una costumbre o habilidad»), podremos deducir que la *clasificación profesional es acción y efecto de clasificar a los profesionales, esto es, ordenarlos o disponerlos por clases.*

2) *Antecedentes históricos.* — La clasificación ha tenido siempre una gran significación social, que tuvo su origen en la sangre o en la diferenciación económica, o en el destino, y se traducía en una distinción de carácter y función política, y, así, en las primeras culturas orientales nos encontramos con el régimen de castas y la constitución de censos. Este criterio tiene ya su manifestación más alta en la ordenación jurídica de Roma, realizada por Servio Tulio, que ordenó en centurias lo que ha pasado a la Historia como hito fundamental.

Pero, ya concretamente, las primeras distinciones exclusivamente profesionales son las referidas genéricamente a la distinción de los oficios. Así vemos que, en tiempos de Jaime I el Conquistador (siglo XIII), se distinguían en Valencia los plateros, tejedores, sastres, pergamineros, correjeros, pañeros, carniceros, freneros, carpinteros, armeros, correos (troters).

pelijeros, forjadores de palas (palafirjers), pintores, barberos, escribientes, calafates, pescadores, acemileros, alfareros (escudillers), tapineros, horneros, panaderos, molineros, cerrajeros y algunos más (2).

Los zapateros se dividían en el siglo XIV en dos grandes secciones: una que conservó la denominación propia, y otra que se conocía por la de chapineros (tapiners), o sea los que hacían chapines.

Todos los individuos que ejercían una misma profesión constituían la base natural del gremio. En la cofradía no hubo distinción entre maestros, oficiales y aprendices, formando todas estas clases una sola. Fué éste uno de los caracteres de la institución en cuanto tuvo por fin único o principal la práctica de ceremonias religiosas y de beneficencia. La transformación que experimentaron dichos cuerpos a últimos del siglo XIV dió origen, necesariamente, a la formación de clases, no en virtud de privilegios especiales, sino de la naturaleza misma de la sociedad industrial.

¿Qué era el gremio? Un cuerpo económico y técnico, constituido interiormente por individuos agrupados en cate-

(2) En 1482, y mediante Ordenanzas del gremio de carpinteros y a fin de resolver algunas dudas acerca de quiénes formaban parte del oficio, se acordó que eran miembros del mismo: «primeramente, los carpinteros y cajeros-pintores, así pintores de cofres, artibancos, moriscos, cubiertas de casas, paveses, de justar y de campo, banderas y otras señales para uso de hombres de guerra y escudos para túmulos; los torneros, pozaleros; los que hacen violas, cajas, aperos y fabricantes de molinos y batanes; arqueros, constructores de órganos, címbalos, clavicímbalos, monocórdios y aquellos que hacen y obran sillas de cuerda y los aserradores de madera». De la obra que lleva por título *Instituciones gremiales. Su organiazción en Valencia*, de LUIS TRAMOYERES BLASCO, con un prólogo de PÉREZ PUJOL, publicada por acuerdo del Ayuntamiento de Valencia, 1889. Fué premiada en los Juegos Florales organizados por el Ayuntamiento en 1882 para el mejor trabajo sobre la historia de los gremios de la ciudad.

gorías, conforme a su condición artística y económica, aunque ésta era consecuencia necesaria de la primera. He aquí un exponente primario de la clasificación profesional dentro del mismo oficio.

Las personas que constituían estos cuerpos dividíanse en tres categorías: aprendices, oficiales y maestros. Las tres clases mencionadas gozaban derechos diferentes y regíanse por reglamentación especial, no pudiendo pasar de una a otra clase sin previos ejercicios, abono de derechos y después de un determinado número de años y pruebas periciales (3).

Como los fines de las asociaciones obreras de Valencia, a partir del año 1400, son principalmente industriales, la clasificación de las personas que formaban en estas corporaciones estaba basada en las aptitudes técnicas (capacidad profesional), naciendo de aquí tres momentos en la vida del obrero, representados en el aprendizaje, oficialazgo y magisterio. El contrato de aprendizaje era el primer acto de la vida del trabajador. Y muy pronto comenzó a figurar en las ordenanzas la prohibición de ejercitar tal o cual industria sin que antecediese el correspondiente examen de suficiencia. Este lo vemos establecido por vez primera en las Ordenanzas que en 1458 formularon los zapateros, obligando a sufrirlo a todos los oficiales que pretendían establecerse por su cuenta.

En ordenanzas profesionales, como en las de 1492 sobre cereros y candeleros del reino (Don Fernando y Doña Isabel, en Santa Fe), se regulan los exámenes de categoría profesional (4).

Al comenzar su reinado, Felipe III aprobó las Ordenan-

(3) De la citada obra de TRAMOYERES.

(4) L. CURIEL, *Índice histórico de disposiciones sociales*, Madrid, 1946 (número 1.113).

zas de maestros segovianos de sombrerería, y en 1599 les reiteró su aprobación. Para ingresar era preciso, como en todas, el sufrir un riguroso examen; las ordenanzas expresaban detalladamente en lo que había de consistir el tal ejercicio, que se llevaba a cabo entre el veedor y el acompañado del gremio, y en presencia de un escribano (5).

Después de nuestra gloriosa época gremial, nuestros años de maquinismo del pasado siglo nada nos legaron sobre clasificaciones profesionales, y, al iniciarse en el que vivimos las Bases de Trabajo, como manifestación normativa del contrato de prestación de servicios, las clasificaciones profesionales carecían de contenido funcional, pues se limitaban a simples denominaciones a efectos de tarifas salariales, pero sin que reflejaran, y menos concretaran, la labor exigible por el patrono y la correlativa a prestar por el trabajador, quedando por ello sin esbozarse siquiera ligeramente la cuantía y clase del trabajo.

Es en algunas bases de principios de la tercera década del siglo en que vivimos cuando, tímidamente, empiezan a destacar, junto con las clasificaciones del personal, las definiciones de ellas, que una lógica clasificación profesional exige por su propia esencia. Y así vemos que el acuerdo de 16-IX-1930, publicado en el *Boletín Oficial* del 9-X-1930 (aprobado por orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 28-VII-1931), del Jurado Mixto del Trabajo de Siderurgia, Metalurgia y Derivados de Alava, contiene definiciones de las distintas categorías profesionales (6).

(5) De la *Historia de las Corporaciones de Menestrales en Segovia*, de JUAN DE CONTRERAS (marqués de Lozoya); Segovia, 1931.

(6) Página 617 del *Anuario Español de Política Social*, 1934-1935; Editorial Rivadeneyra, Madrid.

Algunas otras bases las contenían (7), pero sin responder a una unidad de criterio ni a un principio técnico, y sí tan sólo a la necesidad que la práctica iba imponiendo ante las incesantes cuestiones sobre suficiencia de una capacidad profesional que no cabía «calibrar», por la carencia de una categoría definida funcionalmente, y con la que hubiera sido posible contrastarla.

3) *Su concepción actual.*—La figura jurídico-laboral de la clasificación profesional como reflejo o representación sintética, total o parcial del contrato de trabajo, no surge en nuestra legislación hasta finales de la tercera década de nuestro siglo. Ya hemos visto que las pasadas Bases de Trabajo, en su casi totalidad, no contenían clasificaciones profesionales con las definiciones que el buen orden laboral y económico precisa. También hemos apreciado, respecto a nuestros precedentes gremiales, que la simple adscripción a uno de los gremios y su inclusión en él como aprendiz, oficial o maestro, no representaba la conceptualización profesional con los extremos concretos de todo orden que nuestras normas hoy vigentes encierran. Decimos figura jurídico-laboral, pues supone derechos

(7) También exponían definiciones de las categorías profesionales las Bases de Trabajo aprobadas por el Jurado Mixto de Metalurgia, Siderurgia y Derivados de Navarra, acuerdo del 29-I-1933, aprobado por el Ministerio el 15-XII-1933. Las aprobadas por el Jurado Mixto de Material Eléctrico y Científico de Madrid, acuerdo del 24-XI-1931, aprobadas por el Ministerio el 17-III-1932. Las aprobadas por el Jurado Mixto de Industrias Químicas de Guipúzcoa para el personal de Bolsas de Papel y Fabricación de Cajas de Cartón, acuerdo del 29-XI-1932. Las aprobadas por el Jurado Mixto del Trabajo en Industrias Químicas de León para Auxiliares de Farmacia y Laboratorio, acuerdo del 1-VI-1933. Definen la categoría de «funcionarios» las Bases de Trabajo para el personal de la Banca privada del año 1933.

y obligaciones recíprocos (8) impuestos por el Estado con su carácter tutelar y de amparo, en evitación del posible abuso de derecho del empresario (9), por la falta de libertad económica del débil, esto es, el trabajador, que produce consiguientemente su falta de libertad en el plazo similar o igual para la concurrencia de voluntades que todo contrato de trabajo exige para su pureza. Por ello la clasificación profesional, tal como la entiende nuestra legislación, es una manifestación bien patente del carácter público-privado del contrato de trabajo.

4) *Sus aspectos (función, permanencia, escalafonamiento).*—A nuestro juicio, la clasificación profesional puede considerarse desde tres aspectos fundamentales: el funcional (*categoría profesional*), por la naturaleza del tiempo de presta-

(8) PÉREZ BOTIJA, *Curso de Derecho del Trabajo*. Refiriéndose a la «clasificación profesional» mantiene el criterio de que, «aparte de la definición general o *status* global, tiene una gran importancia práctica la determinación concreta del oficio o categoría profesional de cada trabajador. Repercute en cuanto a la reglamentación específica de sus actividades y trasciende en sus derechos a salarios, vacaciones, etc., o en sus deberes sobre *quantum* de prestación de trabajo, formas de esta prestación, etc.» «Cuando la calificación otorgada es el reconocimiento oficial de la capacidad técnica o grado de formación del trabajador, es decir, si aquella calificación hace a éste titular de una categoría que en oficio se le ha de aplicar por cualquier Empresa que lo tome a su servicio, los Sindicatos o la autoridad laboral deben intervenir decisivamente en las pruebas o exámenes previos a dicha calificación.»

(9) JOSÉ ANTONIO GIRÓN DE VELASCO, en su discurso de apertura del I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, el día 22-V-1951, al aludir a las relaciones en España en orden a la dignificación del trabajador, cita entre otros ejemplos el de «la cualificación profesional de los trabajadores, que obliga a las Empresas a admitirlos dentro del encuadramiento laboral de su oficio con arreglo a una clasificación y sin que sea permitido descender de ella, para lo cual, ante la posible indefensión del obrero o ante su propia capitulación, apremiado por la necesidad, actúa la Inspección de Trabajo, impidiendo el abuso e impidiendo también la capitulación y la rendición por hambre».

ción de servicios (*clasificación profesional de fijo, eventual o para obra o servicio determinado*) y en relación a los demás productores fijos de la empresa (*clasificación escalafonal*).

En la terminología corriente o usual del moderno Derecho del Trabajo, cuando se alude a la «clasificación profesional» se entiende referida a la «categoría profesional», empleándose las frases de «trabajador fijo», «trabajador eventual», «trabajador para obra o servicio determinado» o «situación en el escalafón» cuando a los otros aspectos nos referimos. Por ello al utilizarse la frase «clasificación profesional», sin más aditamento, entendemos por ella la «categoría profesional».

Cabía también referir la clasificación de los trabajadores al hecho de actuar o no por cuenta de un patrono o empresa (*trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos*), y aun al de *hallarse o no dentro del amparo de la vigente ley de Contrato de Trabajo*, pero entendemos que ello no es una verdadera clasificación que a la profesión afecte, y sí, más bien, una *clasificación a efectos legales derivada de la independencia o sumisión que caracteriza su trabajo*.

5) "Productores" y "trabajadores".—El término *productores* (10), que con tanta frecuencia se utiliza, es netamente

(10) PÉREZ BOTIJA (*Curso de Derecho del Trabajo*): «En la literatura politicosocial de estos últimos años se ha venido empleando con harta imprecisión jurídica el vocablo productor. En un sentido amplio, dicho tecnicismo, de origen sindical, se ha utilizado correctamente para designar a todos los que intervienen de un modo directo en las funciones económicas. Desde el jefe de Empresa hasta el último aprendiz, desde el acomodado propietario de unas explotaciones al modesto bracero, todos caben dentro del concepto de productor. Mas algunas disposiciones de carácter sindical (noción de «productor ejemplar», por ejemplo) y otras de carácter estatal (cual determinados preceptos de

de carácter económico, introducido y divulgado con profusión por el actual léxico sindical, que si bien se aplica a veces como sinónimo de *trabajadores*, no puede sustituir a éste, que caracteriza en su acepción usual a los que laboran por cuenta y bajo la dependencia ajena, en contraste con aquél, que integra no sólo a éstos, sino también a empresarios o patronos y a los que, colaborando con éstos, alude el art. 7.º de la ley de Contrato de Trabajo como excluidos de su amparo, y a los propiamente «trabajadores autónomos».

6) A veces se emplea la frase «clasificación profesional» indistintamente con la de «calificación profesional». Si calificación es «acción y efecto de calificar» y calificar (del latín *qualitas*, cualidad, y *facere*, hacer) «apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de una persona o cosa», resultará que la *calificación profesional* es *apreciación o determinación de la calidad o cualidades laborales de un trabajador*.

7) *Encuadramiento profesional*.—En ocasiones se utiliza también la expresión «encuadramiento profesional», de la que gramaticalmente podemos deducir significa «encerrar, encajar o ajustar al trabajador, laboralmente considerado, en su oficio o empleo».

La citada frase y significación no reflejan la finalidad pretendida al emplearse en el actual lenguaje laboral. Ahora bien, si a aquella expresión se le añade la preposición «de» y la palabra «categoría», éstos, quedando convertida en «encuadramiento profesional de categoría», entonces se pondría de manifiesto un aspecto bastante objetivo de la figura jurídicolaboral que se pretende exponer.

la ley sobre Seguro de Enfermedad) restringen aquella denominación, haciéndola sinónima de trabajador. Sinonimia peligrosa y perturbadora que debe evitarse.»

8) *Categoría profesional*.—En un *sentido propio o intrínseco*, considerado aisladamente el trabajador por su cometido dentro de la Empresa, la *clasificación profesional* es sinónima de *categoría profesional*, que cabe definirla como la *estimación legal, funcional y económica de la labor efectiva y normal del trabajador*.

Si desarrollamos la definición propuesta observaremos que la *estimación legal* perfila subjetivamente al trabajador dentro del marco jurídico y concreto adecuado previsto en las normas o reglamentación de trabajo aplicable al mismo.

Funcional, por fijar la clase y medida del trabajo para el que está capacitado (11) y viene obligado a prestar (12).

Económica, pues entraña la tasación retributiva mínima del trabajo con arreglo a las tarifas previstas para la misma en la reglamentación de trabajo que le comprenda (13).

De la labor efectiva y normal del trabajador y no de otra que sea capaz de desarrollar, sino precisamente para la que fué

(11) El art. 64 de la ley de Contrato de trabajo determina que «el trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, la Reglamentación del Trabajo, el contrato y en su defecto los usos y costumbres».

(12) EUGENIO PÉREZ BOTIJA (*El contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1945, pág. 64): «Puede acordarse en un contrato que un oficial de primera preste servicios en calidad de oficial de segunda aun percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional; lo que de ningún modo puede pactarse es que a un oficial de primera se le pague como si fuera de segunda y se le exija que preste trabajo de su categoría, ni tampoco que a un oficial de segunda, retribuido como tal, se le pida rendimiento de oficial de primera.»

(13) Improcedencia de reclamación de salarios, fundada en clasificación sin estar clasificado. La clasificación profesional de los trabajadores, tanto con arreglo a la Orden de 3 de octubre de 1942 como a la de 29 de diciembre de 1945, compete a la Delegación de Trabajo, en la forma y con los trámites que dichas disposiciones establecen, y sin esa previa clasificación es improcedente la reclamación de salarios fundada en ella (sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de julio de 1950).

contratado y lleve a cabo de una manera regular y continuada, pues un trabajo circunstancial no puede ser generador de una mayor categoría profesional y sí tan sólo, en su caso, de una más crecida retribución mientras tal trabajo esporádico subsista.

III) NORMAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DE LAS REGLAMENTACIONES DE TRABAJO

La ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo, entendidas éstas (art. 1.º) como «regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los Empresarios y su personal», dispone que su contenido abarcará necesariamente, entre otros extremos (art. 11), la «clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas».

Luego actualmente resulta obligado situar en el plano de lo legal la definición de las categorías, que no es otra cosa que la significación, reconocimiento o declaración previa estatal de la clase de trabajo a prestar, lo que permite a una y otra parte el ejercicio de las correspondientes acciones cuando la labor realizada sea distinta de la prevista legalmente para el caso concreto de que se trata, bien por ineptitud —trabajos de una mayor categoría— u otras causas.

La ley de 10 de febrero de 1943, sobre colocación de trabajadores, asigna entre otras funciones a los Servicios de Colocación dependientes de la Delegación Nacional de Sindicatos «el encuadramiento profesional de todos los trabajadores, pro-

veyéndoles, incluso a los aprendices, de la cartilla profesional correspondiente».

En lo frondoso de la legislación laboral española las normas de carácter general sobre clasificaciones profesionales por la función se encuentran en la Orden de 29 de diciembre de 1945, que se denomina así precisamente, y las de carácter específico en las distintas Reglamentaciones de Trabajo.

La categoría profesional es la garantía cuantitativa de una retribución, y por ello ningún productor puede dejar de tener asignada una de las previstas en la Reglamentación de Trabajo correspondiente.

El art. 8.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945, sobre calificaciones profesionales, a que antes se alude, dispone que «en los libros oficiales de salarios o haberes o en las nóminas con que se sustituyan, previa autorización de la Inspección de Trabajo, se hará constar indefectiblemente, y con sujeción estricta a la terminología del Reglamento de Trabajo en las Bases de aplicación, la categoría de cada uno de los trabajadores relacionados».

Por consiguiente, no puede ser admisible que en los libros de salarios o haberes o nómina aparezca un trabajador sin más denominación que la genérica del oficio (tornero, carpintero, albañil, etc.), especialidad (pulidor, bobinador, prensista, etcétera) o cometido (empleado administrativo, etc.), pues entonces, al no cumplirse lo dispuesto en el art. 8.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945 antes citada (no cabe precisar cuál es la retribución mínima garantizada, pues ésta debe serlo en función de una categoría que en ese caso no se halla indicada), la Inspección de Trabajo no puede apreciar si el trabajador de que se trata cobra o no lo debido, pues esto depende de la categoría que en definitiva pueda corresponderle. Para este hipo-

tético caso el trabajador debe tener presente que procede advertir a la Empresa la omisión existente, a fin de que la subsane.

Es preciso tener en cuenta que los asientos de los libros de salarios o haberes o nóminas tienen plena fuerza probatoria entre las partes respecto del hecho que origina el salario o sueldo o su cuantía (Decreto de 12 de marzo de 1942), y que al trabajador se le tiene por conforme con la clasificación figurada en tanto no reclame contra la misma.

Nuestras Reglamentaciones de Trabajo clasifican, por una parte, al personal por su *función*; de otra por el tiempo de *permanencia en la Empresa*, y por último, por su situación respecto de los demás trabajadores de ella dentro de un *escalafón*.

El criterio que se sigue en las distintas Reglamentaciones es muy parecido en cuanto a la clasificación por la función cuando es similar, no así en lo que se refiere a la permanencia en la Empresa, habida cuenta de que la naturaleza y características privativas de la actividad reglamentada difieren considerablemente, pues no es lo mismo, por ejemplo, la permanencia estática del trabajador de Banca o Seguros y la dinámica y circunstancial del de la Construcción y Obras Públicas o el trabajador dedicado a la carga y descarga en los puertos.

Por lo que se refiere a la *clasificación por la función*, las Reglamentaciones suelen empezar por hacer una distinción *genérica* en grupos profesionales y otra *específica* dentro de cada uno de ellos, que responde fundamentalmente al género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, etc.

La *clasificación genérica por grupos profesionales* suele ser en obreros, subalternos, administrativos, técnicos y facultativos o personal titulado superior.

El grupo de obreros suele comprender por lo general a los

denominados *pinches, peones ordinarios, especialistas, aprendices, profesionales o de oficio y jefes de equipo*.

Cada uno de los otros grupos contiene a su vez distintas categorías profesionales adaptadas a las funciones propias y características de la actividad de que se trata (14).

Por la naturaleza del tiempo de prestación de servicios, según dispone el art. 27 de la ley de Contrato de trabajo, puede éste celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado. De ahí aparece otra clasificación profesional: fijo o eventual (15). Incluso se llega a la imposición de plantillas (16).

(14) Los grupos profesionales antes indicados son los de la generalidad de las Reglamentaciones, pues existen algunas actividades en que, por lo privativo y peculiar de las mismas en el orden laboral, no tienen las para ellas establecidas similitud alguna en otras actividades, y tal ocurre en la Industria Balcadera (Orden de 18-I-1947), Enseñanza no Estatal (Orden de 15-XI-1946), Espectáculo Taurino (Orden de 17-VI-1943), Ferrocarriles (R. E. N. F. E., Orden de 29-XII-1944), Minas de Plomo (Orden de 16-VII-1942) Minas Metálicas (Orden de 12-IV-1945), Pesca Marítima (Orden de 28-X-1946), Radiodifusión (Orden de 11-VI-1947), Trabajos Portuarios (Orden de 14-III-1947) y otras.

(15) Como Reglamentaciones características, por las clasificaciones que establecen en atención a la permanencia del trabajador en la Empresa, cabe señalar la de *Construcción y Obras Públicas* (Orden de 11-IV-1946), que dispone (artículo 13) que la *clasificación según la permanencia* será en *personal eventual, fijo de obra y fijo de plantilla*.

En la de *Trabajos Portuarios* (Orden de 14-III-1947) se hace primero una clasificación según la permanencia (art. 14) en A), de *trabajos permanentes*, y B), de *trabajos de temporada*, y tanto unos y otros, pero referidos estos últimos al período que comprenda ésta, se clasifican en tres censos: A), «fijos»; B), «complementarios», y C), «eventuales», y dentro del censo de «fijos» existen dos clases: trabajadores «fijos de Empresa» y trabajadores «preferentes» o «fijos de la Sección».

En la Reglamentación de Pesca Marítima (Orden de 28-X-1946) se contienen normas sobre clasificación por «costera» o «campaña», etc.

En general, las Reglamentaciones establecen la clasificación de eventuales o de temporada y fijos de plantilla.

(16) En cuanto a la *clasificación profesional escalafonal* ésta viene impues-

IV. LA CLASIFICACIÓN EN LAS ACTAS DE INSPECCIÓN

El vigente Reglamento de Delegaciones Provinciales de Trabajo, al fijar el procedimiento a seguir para la imposición de sanciones, previene que en el acta, entre otras circunstancias, se hará constar: «Nombre, apellidos, edad y *clasificación profesional* de los trabajadores afectados por la infracción» (17). Ahora bien, ¿a qué aspecto o especie de «clasificación profesional» pretende aludirse? Creemos que en este caso se ha utilizado esa frase por la de «categoría profesional», que constituye aspecto subjetivo más completo profesionalmente que los otros que pueda ofrecer.

La obligación reglamentaria antes citada pone de relieve la importancia que para la identificación en el orden laboral se concede y deriva de la clasificación profesional como requisito destacado en la relación de trabajo, que en este sentido completa los extremos personales relativos a nombre, apellidos y edad.

ta con carácter obligatorio, entre otras, por la Reglamentación para la Industria *Siderometalúrgica* de 27-VII-1946, la que mediante sus arts. 65 y 66 obliga a la publicación anual de los «Registros generales de personal», con significación de la fecha de nacimiento del trabajador, fecha de ingreso en la Empresa, cargo o puesto que ocupa, categoría profesional a que está adscrito, fecha de nombramiento o promoción a esta categoría, sueldo o jornal base correspondiente a esta categoría y número de orden en sentido decreciente derivado de la fecha de ingreso en la Empresa. Y además de dichos Registros generales los «Registros parciales por grupos profesionales», clasificando a los trabajadores dentro de ellos con arreglo a su categoría profesional y teniendo en cuenta los datos personales anteriormente señalados.

Y asimismo la Reglamentación en la Industria del Gas (Orden de 8-III-1946) y otras obligan a la confección de escalafones.

(17) Decreto de 21-XII-1943, art. 70, norma 1.ª, b).

V. PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Se entiende por *plantilla* el estado numérico del personal fijo de las Empresas, con especificación por grupos y categorías profesionales (18).

Se comprende por *escalafón* el estado o relación nominativa del personal de plantilla de una Empresa, ordenado por grupos profesionales, categorías y antigüedad del mismo.

La necesidad de existencia de plantilla tiene sus fundamentos de orden técnico, social y económico.

En nuestros antecedentes gremiales son una prueba de ello las *plantillas máximas* de aprendices que podían tener los maestros, lo cual tendía a evitar la explotación del aprendiz, desnaturalizando el verdadero carácter del contrato de aprendizaje, en atención a la imposibilidad de diluirse la enseñanza de un modo efectivo y práctico en provecho del aprendiz interesado si el maestro contaba con crecido número de éstos.

Por otra parte, todo ser humano, por el hecho de serlo, aspira a su incesante mejoramiento, y la existencia de unas *plantillas mínimas* de personal ofrece al trabajador la garantía de la estabilidad de un campo en número y categorías para su mejoramiento en el orden profesional, económico y de consideración social.

Buena prueba de la importancia que concede la legislación vigente a lo relativo a plantillas la tenemos en que para fo-

(18) La Orden de 5 de julio de 1939 dispuso que en un plazo de quince días, a partir de la publicación de la misma, todas las Empresas y centros de trabajo ajustarán sus plantillas, como mínimo, al número de obreros o empleados existentes el 18 de julio de 1936, determinando las excepciones y forma de cubrir las vacantes que existieren.

mentar la capacitación profesional la Orden de 29 de septiembre de 1939, sobre aprendizaje obligatorio, impone a las Empresas el dar ocupación en concepto de aprendices a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su plantilla normal (19).

La ley de Contrato de trabajo (art. 22) alude a que los Reglamentos de régimen interior consignarán las disposiciones necesarias acerca de plantillas, precepto similar al establecido en la ley sobre Reglamentaciones de Trabajo (20).

El Decreto de 26 de enero de 1944, conocido vulgarmente por el de «crisis», dispone que toda Empresa requerirá la previa autorización de la Delegación o Dirección General de Trabajo para llevar a cabo reducciones de plantilla (21).

Las plantillas aprobadas con el carácter de mínimas pueden ser superadas libremente por los empresarios si así lo exige la organización industrial, pero una vez establecidas, aunque sólo sea de hecho, han de ser respetadas.

(19) En evitación de que se desvirtúe esa finalidad de capacitación y perfeccionamiento profesional, diversas Reglamentaciones, entre otras la de Industrias Químicas (Orden de 26-II-1946), limitan el porcentaje máximo al 15 por 100 de aspirantes administrativos en función del escalafón de dicho personal, y al 20 por 100 el de los aprendices del grupo obrero, referido al total de las categorías de profesionales o de oficio.

(20) Ley de 16-X-1942 (art. 16). Si bien es cierto que como principio general los Reglamentos interiores tan sólo son obligatorios en las Empresas industriales que ocupen normalmente 50 ó más trabajadores fijos, por una parte, son muchas las Reglamentaciones mediante las que se ha hecho uso de la facultad de rebajar este mínimo de obreros, como sucede, entre otras, en la Siderometalúrgica y en la de Químicas, en que es preceptivo sea cual fuere el número de sus trabajadores, y de otra, las Reglamentaciones obligan a que sean presentadas para su aprobación por las Delegaciones de Trabajo las plantillas de su personal cuando no vengán obligadas a tener Reglamento de régimen interior.

(21) Muy acertadamente varias Reglamentaciones fijan o señalan porcentajes mínimos en las superiores categorías de un mismo oficio o especialidad. Todo ello pone de relieve el carácter tan profundamente tutelar y social de nuestra legislación.

VI) ASCENSOS

Concepto.—Se entiende por *ascenso* la *promoción del trabajador a una superior categoría profesional.*

De acuerdo con nuestra legislación el ascenso puede tener lugar :

1) *Proceso normal reglamentario.*—Las Reglamentaciones disponen qué orden se ha de guardar en los ascensos, y generalmente se establecen tres turnos: antigüedad, concurso y libre designación de la Empresa.

El concurso permite que el trabajador capacitado pueda mejorar de categoría, y constituye un estímulo para la superación en su propio esfuerzo. La antigüedad y la libre designación marcan las ventajas naturales y lógicas en la personalidad de trabajadores y empresarios, sin eliminar el aliciente del concurso.

Existen ascensos en los que se da con exclusividad una u otra forma, y así, por ejemplo, en las categorías superiores administrativas y próximas a la Dirección tienen lugar por libre designación de la Empresa, en atención al carácter de confianza del desempeño de tales puestos.

Reglamentariamente está previsto que todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, pueden ser destinados a trabajos de categoría superior, con la retribución que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo cuando cesa la causa que motivó su cambio, y éste no puede ser de duración superior al plazo señalado en la Reglamentación, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su anterior puesto y categoría. En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un

período de tiempo mayor que el señalado, deberá ascender definitivamente a la categoría superior el trabajador que corresponda, esto es, sin ocupar número ni consolidar dicha categoría superior de no corresponderle el ascenso reglamentariamente.

Cuanto antecede no suele ser aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo supuesto la sustitución comprende todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

2) *Por iniciativa del Inspector de Trabajo.*—En el caso de que los funcionarios de la Inspección de Trabajo comprueben que la clasificación profesional de alguno o algunos trabajadores no concuerda con las funciones que realmente tengan encomendadas, en virtud de lo dispuesto en el art. 2.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945, pueden ofrecer a la Empresa su asesoramiento para corregir los errores de clasificación en que haya incurrido, produciendo la decisión del inspector todos los efectos de clasificación definitiva, incluso los económicos, a partir de la fecha de tal decisión, siempre que sea aceptada por la Empresa y por los trabajadores.

3) *Por acuerdo del Ministerio de Trabajo a propuesta de la Inspección.*—Cuando se den las circunstancias apuntadas en el caso anterior y si el referido asesoramiento no es aceptado, el inspector de Trabajo actuante lo pondrá en conocimiento de la Delegación de Trabajo mediante escrito-propuesta, que surtirá los mismos efectos que la instancia de los interesados.

4) *Por reclamación del trabajador.*—Si el trabajador estima que la categoría que tiene asignada no corresponde a la función que efectivamente realiza, en uso de la facultad que

le otorga el art. 1.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945, puede reclamar ante la Delegación de Trabajo (22) su adecuada clasificación profesional (23).

5) *Nota común a los casos anteriores.*—La Delegación Provincial de Trabajo otorgará la categoría pertinente si al interesado le corresponde conforme a las normas reglamentarias sobre ascensos que le sean aplicables, pues de no corresponderle conforme a dichas normas únicamente tiene derecho el trabajador interesado a la diferencia entre la retribución de la categoría que le fué asignada por la Empresa y el de la función que efectivamente realice, pero sin ocupar número ni consolidar dicha categoría superior.

ANTONIO DE AGUINAGA TELLERÍA

(22) Ante la duda que suscita en el consultante una caducidad de términos para reclamar en dicho trámite los beneficios consignados en la Orden de 29-XII-1945, se resuelve: «Que los derechos concedidos por el mencionado precepto para impugnar la clasificación profesional que asigne la Empresa pueden ser ejercidos en todo tiempo, no sólo por tratarse de una materia íntimamente ligada con la dignidad y justa retribución del trabajo, sino también porque el único límite establecido en la citada Orden se refiere a casos especiales en que resulten lesionados intereses de otros trabajadores. Además, el artículo 7.º establece una especie de sanción para quienes reclamaron extemporáneamente, puesto que la solicitud no surtirá efectos sino a partir de la fecha en que fué presentada.» (Resolución de 21-II-1948 de la Dirección General de Trabajo.)

(23) *Imprudencia de la reclamación extinguida la relación laboral.*—«Teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 7.º de la Orden de 29-XII-1945, el procedimiento instaurado en la misma circunscribe su retroactividad al momento en que se formule la reclamación ante los organismos de trámite, por cuya circunstancia se desestima el recurso, interpuesto cuando el trabajador había extinguido su relación laboral, pues si bien el citado precepto mantiene intangible la acción perpetua para instar rectificaciones en la categoría profesional, ella solamente tiene efectos mientras se presten servicios a la correspondiente Empresa, por tratarse de una cuestión de hecho que no puede surtirlos al desaparecer la causa generatriz, como sucede en la petición extemporánea de este acuerdo.» (Resolución de 12-V-1951 de la Dirección General de Trabajo.)

NOTAS

