

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 23-2.404

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 129

La negociación colectiva en el sector agrario

Directora

Susana Rodríguez Escanciano

Coordinadora

Henar Álvarez Cuesta

Autores

Beatriz Agra Viforcós

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Henar Álvarez Cuesta

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Javier Castaño Gutiérrez

Profesor Titular de Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de León

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Juan José Fernández Domínguez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Roberto Fernández Fernández

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Francisco Xabiere Gómez García

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Cristina González Vidales

Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

David Lantarón Barquín,

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria

M^a de los Reyes Martínez Barroso

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Diego Megino Fernández

Profesor Ayudante Doctor (acreditado Contratado Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

Natalia Ordóñez Pascua

Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Patricia Prieto Padín

Profesora Ayudante Doctor (acreditada Contratada Doctor) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos

José Gustavo Quirós Hidalgo

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Rodrigo Tascón López

Profesor Titular (acreditado Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mit.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Pdf: 117-23-011-8

NIPO Epub: 117-23-012-3

ISBN Pdf: 978-84-8417-617-6

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	19
Parte primera	
CAPÍTULO I: IMPACTO ECONÓMICO DEL SECTOR AGRARIO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>	27
1. Introducción.....	27
2. Superficie y propiedad.....	27
3. Producción	33
4. Mercado de trabajo	45
4.1. Población activa.....	45
4.2. Población ocupada.....	49
4.3. Población parada	55
5. Importaciones y exportaciones del sector agrario	60
6. Conclusiones.....	64
7. Referencias	65
CAPÍTULO II: INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA OIT Y AGRICULTURA: ENTRE LA ABUNDANCIA NORMATIVA Y LA REAL POBREZA LABORAL. <i>David Lantarón Barquín</i>	67
1. Agricultura, entramado normativo de la OIT y principio de especialidad	67
2. Conexiones entre los instrumentos generales de la OIT y los especiales relativos a la agricultura.....	69
3. Abordaje temático del derecho internacional del trabajo agrícola.	72
4. Conclusiones.....	80

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO III: ANDAMIAJE JURÍDICO-NORMATIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO A PARTIR DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA (DE LA POLÍTICA AGRARIA COMÚN EUROPEA AL PLAN EUROPEO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA) <i>José Gustavo Quirós Hidalgo y Rodrigo Tascón López</i>	84
1. La peculiaridad del sector agropecuario y la necesidad de una normativa propia en el Derecho de la Unión Europea y los Derechos nacionales de los estados miembros.....	84
2. La política agraria común europea: pasado, presente y futuro	86
3. El plan europeo de acción para el desarrollo de la producción ecológica..	94
4. Conclusiones.....	97
5. Bibliografía.....	98
CAPÍTULO IV: EL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO RURAL Y SU REPERCUSIÓN EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS Y SU PRODUCCIÓN. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	102
1. El programa nacional de desarrollo rural en el marco de la política agraria comunitaria	102
2. El desafío del desarrollo rural en el marco nacional.....	104
3. Desarrollo rural: perspectivas futuras e impacto sobre las explotaciones agrarias y su producción.....	111
4. Conclusiones.....	112
5. Bibliografía y webgrafía	113
6. Normativa de referencia.....	114
CAPÍTULO V: LA SOSTENIBILIDAD, EL RETO DEMOGRÁFICO, LA COHESIÓN TERRITORIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO VECTORES PARA LA RECUPERACIÓN, LA TRANSFORMACIÓN Y LA RESILIENCIA DEL SECTOR AGRARIO. <i>Diego Megino Fernández</i>	116
1. Diagnóstico de situación.....	116
2. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	122
3. El Plan de Recuperación. 130 medidas frente al reto demográfico.....	126
4. Bibliografía.....	128
CAPÍTULO VI: REFLEXIÓN PARA REVERTIR LA TENDENCIA DE ABANDONO Y DESPOBLACIÓN DE LOS DISTINTOS TERRITORIOS RURALES ATENDIENDO A LAS CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS, HUMANAS Y ECONÓMICAS EN PRESENCIA. <i>Cristina González Vidales</i>	131

	<u>Pág.</u>
1. Diagnóstico del problema	131
1.1.El declive demográfico del medio rural	131
1.2. Viejos y nuevos problemas asociados a la despoblación.....	134
1.3. Deficiencias en el acceso a servicios y las implicaciones en el desarrollo rural	135
2. Demografía y emprendimiento	136
3. La difícil tarea de consolidar población en el medio rural.....	138
4. Conclusiones.....	141
5. Bibliografía.....	142
CAPÍTULO VII: LA INCIDENCIA DE LA NORMATIVA SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL SECTOR AGRARIO. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	144
1. Introducción.....	144
2. Marco normativo básico en la lucha contra el cambio climático	145
2.1. Principales hitos en el ámbito de la ONU.....	145
2.2. El cambio climático en las políticas y normas de la Unión Europea .	146
2.3. La legislación española sobre el cambio climático: Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.....	148
2.4. Legislación autonómica específica.....	153
3. Efectos de la normativa sobre cambio climático en el sector agrícola	154
4. Conclusiones.....	159
5. Bibliografía.....	162
CAPÍTULO VIII: DIFERENTES REALIDADES LABORALES Y EMPRESARIALES EN EL CAMPO EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EXPLOTACIÓN Y LA FORMA DE GESTIÓN. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>	165
1. Presentación.....	165
2. El tamaño de explotación como factor delimitador.....	166
2.1. Las unidades de dimensión europea (UDEs) y el umbral de dimensión europea (DE). El elemento de completitud dado por las orientaciones técnico-económicas.....	166
2.2. Otros indicadores directa o indirectamente relacionados con la extensión de las fincas destinadas a labores agrícolas.....	168
3. Las variantes de gestión como fuente de singularidades en la empresa y en el trabajo	172

	<u>Pág.</u>
3.1.La realidad empresarial según su forma de gestión	172
3.1.1. El régimen de tenencia de la tierra.....	172
3.1.2. La estructura jurídica de la titularidad empresarial. Empresario persona física (remisión), persona jurídica o comunidad de bienes.....	173
3.2.La ordenación del trabajo en las explotaciones agrarias	177
4. Conclusión	180
CAPÍTULO IX: ESTUDIO DE LAS POSIBILIDADES DEL SECTOR AGRARIO COMO YACIMIENTO DE EMPLEO DECENTE EN UN CONTEXTO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO, EN PARTICULAR PARA JÓVENES, INMIGRANTES Y MUJERES. <i>Patricia Prieto Padín</i>	
	181
1. Introducción.....	181
2. Jóvenes, mujeres e inmigrantes	183
2.1.El papel asignado a los jóvenes	183
2.2.La presencia de la mujer.....	187
2.3.Inmigrantes.....	191
3. Catálogo de buenas prácticas.....	192
4. Bibliografía	194
CAPÍTULO X: INCIDENCIA SOBRE EL SECTOR AGRARIO DE LA REGULACIÓN POLÍTICA SALARIAL Y DE LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS EN MATERIA DE ACUERDOS COMERCIALES EN LA CADENA ALIMENTARIA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	
	197
1. Introducción.....	197
2. La regulación salarial a través de los sucesivos Reales Decretos	198
3. Los últimos cambios normativos en materia de acuerdos comerciales entre productores y comercializadores	202
4. Conclusiones.....	208
CAPÍTULO XI: TEMPORALIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGROPECUARIO: ANÁLISIS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO LEGAL. <i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	
	210
1. Consideraciones previas: estacionalidad y climatología	210
2. Temporalidad en la contratación: correcciones	211
3. Intensificación de la dedicación.....	216
3.1.Trabajo efectivo.....	217

	<i>Pág.</i>
3.2. Posibilidades de distribución irregular: especialidades para el «trabajo agrícola» y el «trabajo en el campo».....	219
3.3. El Real Decreto 1561/1995	220
3.3.1. Ampliaciones de jornada	221
3.3.2. Flexibilidad en los descansos.....	222
3.3.3. Reducciones de jornada: la penosidad como premisa	223
4. Conclusiones.....	224
CAPÍTULO XII: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SECTOR AGRARIO. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	229
1. Introducción.....	229
2. La regulación normativa legal y convencional en el sector agrario.....	230
3. La prevención de riesgos laborales en el campo.....	238
4. Conclusiones.....	240
5. Bibliografía.....	242
CAPÍTULO XIII: PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIONISMO AGRARIO. <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	244
1. Organizaciones profesionales agrarias	244
2. Representación en la empresa y negociación colectiva en el sector agrario.....	249
3. Legitimación social en los convenios colectivos agrarios	251
4. Bibliografía.....	254
CAPÍTULO XIV: ESTUDIO DE LAS DISTINTAS VÍAS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN EL MUNDO AGRARIO Y SU POSIBLE REFORMA, EN PARTICULAR: COTIZACIÓN, DESEMPLEO Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD. <i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	256
1. Medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía y de la invasión de Ucrania por Rusia	256
2. La integración en el RETA de los autónomos agrarios y la peculiar protección de las explotaciones de titularidad compartida.....	258
3. Los jornaleros del campo.....	268
4. Conclusiones.....	276
5. Apéndice bibliográfico	279
CAPÍTULO XV: LAS DISTINTAS VÍAS DE ASEGURAMIENTO ANTE INCIDENCIAS CLIMÁTICAS CATASTRÓFICAS: EL EJEMPLO DE LOS SEGUROS AGRARIOS COMBINADOS. <i>Roberto Fernández Fernández</i>	281

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	281
2. La Ley sobre seguros agrarios	283
3. El Plan Anual de Seguros Combinados	290
4. La delimitación del evento asegurado: in dubio pro asegurado.....	292
5. Breve reflexión final	293

Parte segunda

CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO. ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS SECTORIALES. <i>Beatriz Agra Viforcós</i>	297
1. La negociación colectiva en el sector agropecuario español. Imagen general ...	297
2. Sujetos firmantes de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales..	300
3. Ámbitos de los convenios colectivos agropecuarios sectoriales.....	301
3.1.Ámbito personal	301
3.2.Ámbito funcional y geográfico.....	304
3.3.Ámbito temporal.....	309
4. La negociación colectiva en el campo a nivel estatal. Dificultades y estado de la cuestión	313
 CAPÍTULO II: LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS PRINCIPALES MANIFESTACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PRIMARIO. <i>María de los Reyes Martínez Barroso</i>.....	 319
1. La mano de obra agraria y su carácter estratégico: la movilización de recursos humanos en tiempos de pandemia.....	319
2. El diseño de la política de empleo en instancias supranacionales: Mecanismo de recuperación y resiliencia creado por el Reglamento (UE) 2021/241	321
3. La apuesta por la reducción de la precariedad laboral y la estabilidad en el empleo de la reforma laboral española de 2021	323
4. La cotización adicional de los contratos de duración determinada	326
5. El protagonismo del contrato de trabajo fijo-discontinuo en el sector agrario....	326
5.1.Unificación del régimen jurídico del trabajo estacional.....	327
5.2.Ámbito objetivo de la modalidad contractual y posible celebración a tiempo parcial	327
5.3.Régimen jurídico del derecho de llamamiento y su articulación en la negociación colectiva	329

	<u>Pág.</u>
6. La política de empleo en la negociación colectiva de sectores estratégicos del sector primario	330
7.1. La implantación de políticas activas de generación de empleo en el sector forestal	330
7.2. La preocupación por alcanzar la estabilidad de las plantillas y la igualdad en la acuicultura marina nacional	333
7.3. El reparto del empleo en la industria azucarera	336
7.4. Acciones coyunturales contra el desempleo en las industrias de elaboración de arroz	337
7.5. La reducción de la temporalidad a un máximo del 25% de la plantilla y la rotación en el sector de granjas avícolas y otros animales.....	340
7. Epílogo.....	346

**CAPÍTULO III: EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DEL SECTOR AGROPECUARIO. CLÁUSULAS DE
INTERÉS. *Susana Rodríguez Escanciano***

.....	347
1. Jornada máxima	348
2. Jornadas especiales	350
2.1. Ampliaciones de jornada y su concreción en distribuciones irregulares.....	350
2.1.1. Bolsas de horas.....	351
2.1.2. Jornadas intensivas de verano	353
2.1.3. Aumento del tiempo diario en determinadas categorías de trabajadores	353
2.1.4. Porcentajes anuales de distribución irregular.....	354
2.2. Jornadas reducidas.....	355
3. Trabajo efectivo	355
4. La denominada “pausa para el bocadillo”	359
5. Descanso semanal.....	360
6. Festivos	362
7. Horas extraordinarias.....	363
8. Trabajo nocturno.....	366
9. Trabajo a turnos	367
10. Imposibilidad de la prestación por circunstancias climatológicas adversas: los contornos de la interrupción.....	368
11. Suspensión por razones metereológicas	371

	<u>Pág.</u>
12. Control horario	372
13. Permisos retribuidos	373
14. Licencias sin sueldo.....	379
15. Vacaciones	381
16. Excedencias	386
17. Conciliación de la vida laboral y familiar: un apartado prácticamente ausente en la negociación colectiva.....	388
18. Violencia de género	390
CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS. <i>Juan José Fernández Domínguez</i>.....	392
1. Presentación. La flexibilidad funcional a través de su fijación inicial y alteración posterior en la negociación colectiva del campo.....	392
2. Clasificación profesional	392
2.1. De la norma a la realidad. Elementos de reforma al calor del grupo profesional y de continuidad al amparo de la categoría profesional	393
2.2. La pervivencia de la tradición a través de la categoría profesional	393
2.3. Innovación y flexibilidad al amparo del concepto de grupo profesional.....	396
2.4. La relación de jerarquía entre convenios y el carácter enunciativo de las previsiones establecidas en convenio de ámbito superior	398
3. Movilidad funcional.....	400
4. Ascensos	407
CAPÍTULO V: CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR AGRARIO EN EL ENTORNO DIGITAL. TRATAMIENTO CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO Y DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	412
1. Cualificación profesional y formación continua en un contexto tecnológico.....	412
2. La difícil aplicación del teletrabajo y el derecho de desconexión digital en un sector eminentemente presencial	423
3. Bibliografía	429
CAPÍTULO VI: PODER DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, IUS VARIANDI EMPRESARIAL Y SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Rodrigo Tascón López</i>.....	430

	<u>Pág.</u>
1. A modo de introducción: avatares múltiples en las relaciones laborales en el sector agrario aglutinados bajo la idea de necesidades empresariales	430
2. Poder de dirección y organización del trabajo en los convenios colectivos del sector agrario	432
3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica en los convenios colectivos del sector agrario	444
4. Subrogación y subcontratación en los convenios colectivos del sector agrario	447

CAPÍTULO VII: EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR AGRARIO. <i>Fco. Javier Castaño Gutiérrez</i>		450
1. Introducción.....		450
2. Datos.....		451
3. Análisis y resultados.....		452
3.1. Estudio de convenios colectivos en el ámbito temporal.....		454
3.2. Estudio de convenios colectivos en el ámbito territorial de aplicación..		457
4. Anexo.....		463

CAPÍTULO VIII: LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CONCERNIENTES A LA AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA. <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>		479
1. Introducción.....		479
2. La estructura del salario.....		480
3. El salario base.....		481
4. Los complementos salariales		484
4.1. Los complementos relativos a circunstancias personales.....		484
4.2. Los complementos relativos al trabajo realizado		486
4.3. Los complementos relativos a la situación y resultados de la empresa .		490
5. Los complementos de vencimiento superior al mes o gratificaciones extraordinarias		492
6. Liquidación y pago		494
7. La compensación y absorción.....		496

CAPÍTULO IX: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>		499
1. Introducción.....		499

	<u>Pág.</u>
2. El contenido preventivo de la negociación colectiva.....	500
2.1.La integración de la prevención. El plan de prevención de riesgos laborales.....	504
2.2.La obligación de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual.....	505
2.3.Las obligaciones de formación e información.....	507
2.4.Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....	510
2.5.La vigilancia de la salud de los trabajadores.....	512
2.6.La protección de grupos específicos y trabajadores especialmente sensibles.....	516
2.7.Riesgos psicosociales.....	518
2.8.Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.....	518
2.9.Pluses, complementos retributivos e indemnizaciones.....	519
2.10. Las obligaciones de los trabajadores.....	519
CAPÍTULO X: DISCRIMINACIÓN, DISCAPACIDAD Y EDAD MADURA EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. David Lantarón Barquín.....	522
1. Breve introducción metodológica.....	522
2. Acerca de las causas de discriminación negativa contempladas.....	523
3. Aspectos de las relaciones de trabajo y condiciones de trabajo sobre las que expresamente se vela por la prohibición de discriminación.....	529
4. La especial atención a la protección de las personas con discapacidad: la especial atención a la protección de las personas con discapacidad.....	533
4.1. Como personas con discapacidad: conciliación de la vida personal y familiar.....	533
4.2. Personas con discapacidad, contratación y reservas.....	534
5. Garantías de materialización del principio.....	537
5.1. Planes de igualdad y aparato orgánico.....	537
5.2. Faltas laborales consistentes en el incumplimiento de la prohibición de discriminación.....	538
5.3. El acoso y los protocolos frente al mismo.....	538
6. Trabajadores de “edad madura”.....	543
CAPÍTULO XI: PODER DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. Patricia Prieto Padín.....	547
1. El poder disciplinario en el sector analizado.....	547

	<u>Pág.</u>
1.1.El supuesto de hecho: la falta laboral	547
1.2. Consecuencias de la falta laboral	557
2. Límites al poder disciplinario	561
2.1.Límites materiales	562
2.2.Límites formales.....	564
3. El poder disciplinario en su vertiente positiva: los premios o recompensas.....	568
CAPÍTULO XII: LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. <i>Diego Megino Fernández</i>	571
1. Introducción.....	571
2. Un propósito siempre elogiabile: preservar el empleo	572
3. No basta con «parecerlo», también hay que «serlo»: trámites reforzados para procurar una extinción intachable.....	576
4. La atención singularizada a determinados colectivos: el valor del enfoque subjetivo.....	585
5. El estímulo, no del todo virtuoso, a las desvinculaciones por razón de la edad.....	592
CAPÍTULO XIII: LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO: ACCIÓN POSITIVA, REGISTRO SALARIAL, PROTOCOLOS DE ACOSO. <i>Cristina González Vidales</i>	597
1. Introducción.....	597
2. Consideraciones generales de los planes de igualdad	598
3. Acciones positivas	601
3.1. Selección y contratación.....	602
3.2. Formación	604
3.3. Promoción	605
3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	606
4. La retribución en los planes de igualdad	607
5. La prevención del acoso en las empresas a través de los protocolos de actuación.....	611
6. Bibliografía	615
CAPÍTULO XIV: MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO. <i>José Gustavo Quirós Hidalgo</i>	616

	<u>Pág.</u>
1. La referencia en los convenios colectivos del sector agropecuario a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.....	616
2. En particular, la regulación de la Comisión Paritaria y el sometimiento de sus discrepancias a la mediación y el arbitraje	620
3. Las cláusulas de “descuelgue” para la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo en el sector agropecuario	637

CAPÍTULO XV: LA ARTICULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS: DIFICULTADES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN EN LOS CANALES DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN. PROPUESTAS DIFERENTES DE LEGITIMACIÓN Y UN APUNTE SOBRE LA SENSIBILIDAD CONVENCIONAL PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. *Henar Álvarez Cuesta*

1. Introducción.....	647
2. Representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras	650
3. Competencias y facultades de la representación de las personas trabajadoras.....	652
4. Garantías y facultades de la representación de las personas trabajadoras..	655
5. Derechos de acción sindical	660
6. Asambleas de personas trabajadoras	661
7. Transición ecológica y desarrollo sostenible: sensibilidad convencional para la protección del medio ambiente	662

CAPÍTULO XVI: MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL PAPEL DE LOS SEGUROS. *Roberto Fernández Fernández*.....

1. Introducción.....	669
2. La incapacidad temporal.....	670
3. La incapacidad permanente	676
4. Muerte y supervivencia.....	681
5. La jubilación	683
6. Formas de exteriorización de la mejora voluntaria: en particular los seguros	685

Parte tercera

CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	689
--------------------------------------	-----

Capítulo IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos

Juan José Fernández Domínguez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

1. PRESENTACIÓN. LA FLEXIBILIDAD FUNCIONAL A TRAVÉS DE SU FIJACIÓN INICIAL Y ALTERACIÓN POSTERIOR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL CAMPO

El contexto de flexibilidad que desde la década de los 90 prevalece en la ordenación de las relaciones laborales encuentra en el aspecto funcional una de sus expresiones señeras, en particular a la hora de proceder a su determinación inicial a través de la clasificación profesional (incluido el aspecto dinámico de la polivalencia funcional) o de su modificación posterior a través del recurso a la modificación funcional y promoción. Así, y bajo el objetivo de facilitar la asignación y cambio de funciones adaptándolas a las necesidades empresariales, a la par que preservando los derechos de la persona trabajadora, el diálogo entre norma y autonomía colectiva ofrece un panorama con rica urdimbre de matices que, al menos en ámbitos como el rural o del campo, sirven para recrear una perspectiva vívida en sus notables singularidades.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dos decisiones normativas signan de manera indeleble las relaciones entre ley y convenio, y de los convenios colectivos de distintos ámbitos entre sí: de un lado, el art. 22 ET encomienda a la negociación colectiva la tarea de establecer la clasificación profesional, debiendo acudir para ello a los grupos profesionales y garantizando la ausencia de cualquier discriminación, entre mujeres y hombres; de otro, el art. 84.2 d) ET establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa limitada a la adaptación a su ámbito del sistema de clasificación profesional.

2.1. De la norma a la realidad. Elementos de reforma al calor del grupo profesional y de continuidad al amparo de la categoría profesional

Aun cuando ya en la versión originaria del ET de 1980 se apreciaba un cierto interés en ir superando poco a poco la noción de categoría profesional, y la reforma de 1994-1995 dio un paso decisivo al introducir un concepto novedoso de grupo profesional, la apuesta que desde ese momento se hace por una renovación negociada de los sistemas de clasificación encuentra en la redacción del art. 22 ET proporcionada por la Ley 3/2012 un elemento de cambio fundamental, pues ha lugar a la sustitución de la categoría por el grupo por imperativo legal. De este modo, la clasificación tradicional articulada sobre el binomio grupo-categoría estaba llamada a desaparecer; más aún cuando la disposición adicional 9ª de aquella norma vino a conceder el plazo de un año para que los convenios procedieran a adoptar el sistema de nuevo cuño. Con todo, el intento unificador en torno a la noción grupo dista de haber tenido éxito y en la negociación colectiva actual todavía prima, y con fuerza la categoría profesional. En particular en marcos funcionales como el del campo, donde la práctica totalidad de los convenios contienen una regulación específica (solo unos pocos relegan su tratamiento a cuanto figura en las tablas salariales¹¹²¹) para alumbrar una variada y rica tipología en función de los elementos de clasificación utilizados que, a efectos sistemáticos (y sin perjuicio de la presencia de variantes intermedias), cabría reconducir a dos grandes modelos: por una parte, cuantos se ajustan al patrón de la norma y se articulan en torno al grupo profesional en su moderna acepción; por otra, los sistemas más tradicionales que, incluso cuando introducen el grupo como elemento vertebrador, dejan traslucir el peso de aquella clasificación tradicional que sigue bebiendo de la continuidad de décadas anteriores.

2.2. La pervivencia de la tradición a través de la categoría profesional

Un examen meramente cuantitativo de los convenios analizados muestra que la fórmula de clasificación profesional prevalente en la práctica totalidad de los sectores y subsectores comprendidos en la noción amplia de campo adoptada en este estudio es la que sigue recogiendo la combinación tradicional de grupo y categoría profesional¹¹²², que en no pocas ocasiones

¹¹²¹ Así CC recolectores de cítricos de Murcia (BO Región de Murcia 3 febrero 2018); CC actividades agropecuarias de Jaén (BOP Jaén 4 enero 2019); CC del aceite y sus derivados de Granada (BOP Granada 27 septiembre 2016); CC para aguas de riego de Granada (BOP Granada 29 diciembre 2021); CC del campo de Granada (BOP Granada 22 noviembre 2017); CC Comunidad de Regantes del Pantano de María Cristina (BOP Castellón de la Plana 23 mayo 2013); CC Tana, SA (BOP Málaga 30 octubre 2018) o CC Centro Sur, S. Coop. And. (BOP Granada 24 agosto 2021).

¹¹²² Art. 13 CC acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2020); art. 20 CC industria azucarera (BOE 4 enero 2019); arts. 30 y 31 CC granjas avícolas y otros animales (BOE 19 febrero 2021); art. 6 CC aceite y sus derivados de Lleida (BOP Lleida 9 octubre 2019); art. 5 CC trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias (BO Principado de Asturias 1

conserva el aún más veterano recurso exclusivo a la categoría como único patrón de orden¹¹²³. La conclusión es tanto más firme de comprobar que, por inercia reguladora, por el hecho que la ley solo ofrezca una alternativa y los convenios prefieran seguir acudiendo a variantes mejor adaptadas a sus peculiaridades (en particular si su estructura profesional es muy simple) o por considerar que la categoría más el *ius variandi* o la polivalencia colectiva funcional proporcionan la flexibilidad necesaria, en no pocas ocasiones lo único que ha ocurrido es un mero cambio terminológico, ceñido estrictamente a la nomenclatura de los elementos clasificatorios, de modo que a cuanto antes se llamaba categoría ahora se denomina grupo (en particular patente cuando incluso el número de grupos es tan amplio como eran aque-

diciembre 2021); art. 42 CC regional del campo de Canarias (BO Canarias 23 octubre 2018); art. 10 CC actividades forestales Castilla y León (BO Castilla y León 27 octubre 2016); art. 10 CC del campo para la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 1 noviembre 2017); art. 50 CC manipulación y envasado de agrios de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 26 diciembre 2020); art. 7 CC agropecuario de Navarra (BO Navarra 4 mayo 2021); anexo II CC aceite y sus derivados Ciudad Real (BOP Ciudad Real 2 noviembre 2021); art. 17 B) CC aceite y sus derivados de Córdoba (BOP Córdoba 27 octubre 2021); art. 44 CC empacquetado de tomate de Las Palmas (BOP Las Palmas 31 diciembre 2018); art. 6 CC agropecuario de Cantabria (BO Cantabria 11 octubre 2016); disp. adicional 3ª y anexo III CC empresas cosecheras y productoras del tomate de Murcia (BO Región de Murcia 1 marzo 2017); art. 9.2 CC aceite y sus derivados de Málaga (BOP Málaga 31 mayo 2018); art. 13 CC agropecuario de Málaga (BOP Málaga 17 diciembre 2020); art. 23 CC agropecuario de Segovia (BOP Segovia 23 mayo 2016); art. 7 CC de trabajo agrícola, forestal y ganadero de Sevilla (BOP Sevilla 17 noviembre 2018); anexo CC para aguas de riego de Granada (BOP Granada 24 diciembre 2021); tabla salarial CC del campo de Granada; art. 15 CC del campo de Valladolid (BOP Valladolid 20 mayo 2020); art. 10 CC agropecuario de Guadalajara (BOP Guadalajara 6 febrero 2020); art. 8 agrícola de Huesca (BOP Huesca 20 octubre 2020); arts. 13, 36 y 37 CC empacquetado de plátanos de Tenerife, La Gomera y El Hierro (BOP Sta. Cruz de Tenerife 30 abril 2021); art. 17, disp. adicional 4ª y anexo I CC empacquetado de plátanos de la Isla de La Palma; art. 16 CC del campo de Toledo (BOP Toledo 17 noviembre 2021); art. 16 CC aceite y sus derivados de Toledo (BOP Toledo 29 junio 2018); art. 10 CC agropecuario de Valencia (BOP Valencia 8 agosto 2018); art. 8 II CC TRAGSA, Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia (BO Región de Murcia 7 junio 2011); art. 7 CC Reforestación y Viveros, SL (BOP Jaén 26 noviembre 2013); art. 33 CC SAT 2803 Trops (BOP Málaga 29 julio 2016); art. 9 CC Asociaciones Agrupadas TAB, SAT núm. 9320 (DO Extremadura 9 marzo 2019); art. 18 CC García Ballester, SL (BOP Castellón de la Plana 25 enero 2020); art. 8 CC Agronostrum, SL (BOP Castellón de la Plana 25 enero 2020); art. 10 CC Las Marismas de Lebríja, SCA (BOP Sevilla 21 enero 2020); art. 9 CC Biomip Biological Quality, SL (BOP Almería 15 octubre 2019); arts. 11 a 18 CC Frutas La Ribera de Cabanes, SL (BOP Castellón de la Plana 21 agosto 2018); art. 16 CC Tauste Ganadería, SL (BOP Zaragoza 23 marzo 2018); art. 12 Culmarex, SA (BO Región de Murcia 20 octubre 2017) o anexo 1 CC Sociedad Cooperativa Vega Eslla (BOP León 11 octubre 2016).

¹¹²³ Tablas salariales de CC actividades agropecuarias de Jaén; art. 11 CC actividades agropecuarias de Salamanca (BOP Salamanca 17 marzo 2016); art. 12 y tablas salariales CC industrias derivadas de agrios de Valencia (BOP Valencia 18 abril 2018); anexo I a IV CC actividades agropecuarias de Zamora (BOP Zamora 15 octubre 2021); art. 12 trabajos agropecuarios de Palencia (BOP Palencia 7 mayo 2021); arts. 10 y 11 CC Sociedad de pozos de riego agrícolas (BOP Castellón de la Plana 16 septiembre 2021); art. 10 CC Tueste Fértil, SL (BOP Sta. Cruz de Tenerife 4 febrero 2019) o art. 22 CC Sociedad de cazadores «El Narcea» (BOP Principado de Asturias 4 mayo 2018).

llas¹¹²⁴), subgrupo o especialidad, pero conservando el término y funciones que siguen respondiendo a aquella esencia¹¹²⁵.

Desde esta perspectiva primera, existen sectores con una estructura profesional tan simple que se reduce a dos o tres «clases» de trabajadores, careciendo de cualquier sentido el recurso a los grupos profesionales. Así cabría mentar la actividad de la caza, la viticultura¹¹²⁶ o, en particular, de atender a número de trabajadores afectados, la recogida de cítricos¹¹²⁷. Desde la segunda, la situación presenta superior calado, por cuanto bien cabría aludir a una resistencia consiente al cambio que se transmite desde el ámbito nacional hacia los inferiores. Ocurre tal cuando aquel superior exige a las empresas que diseñen escalafones con la referencia concreta a las categorías¹¹²⁸; si el mismo el mismo asume la tarea de definir el concepto a través de las funciones que comprende¹¹²⁹ o resulta ser el encargado, vía comisión paritaria, de colmar los vacíos derivados de una falta de categoría de referencia o del acomodo o asimilación de las de nueva aparición a las más adecuadas en atención a la analogía de funciones y del nivel de conocimiento y responsabilidades exigidos para su desempeño¹¹³⁰; en

¹¹²⁴ Así los 7 grupos del art. 45 CC de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenistas de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2020); los 8 del CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas (BOP Cádiz 8 enero 2011); los 9 del CC agropecuario de Navarra; los 11 del art. 12 CC del campo de Albacete (BOP Albacete 29 enero 2018) o art. 6 agropecuario de Cuenca (BOP Cuenca 12 noviembre 2018) o los 14 que recoge el art. 3 CC Bizkaiko Besalan, AB (BO Bizkaia 29 octubre 2021).

¹¹²⁵ Art. 8 CC industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceituna de Madrid (BO Comunidad de Madrid 7 abril 2018); art. 12 CC trabajos agropecuarios de Palencia; art. 41 y disp. final 4ª CC trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia (BO Región de Murcia 6 marzo 2018); art. 11 CC industrias pimentoneras de Murcia (BO Región de Murcia 17 marzo 2021); art. 7 CC actividades agrícolas y ganaderas de Ávila (BOP Ávila 24 agosto 2020); art. 10 CC Empresa Servicio de Jardinería de Sondika y Zamudio-Enviser, Servicios Medioambientales, SA (BO Bizkaia 8 enero 2018); art. 16 CC Aleia Roses, SLU (BOP Soria 30 enero 2019); art. 36 CC Aira, S. Coop. Galega (DO Galicia 9 julio 2021); art. 12 CC Agricultura Balear, SAU (BO Illes Balears 12 julio 2018); art. 8 CC Viveros Sánchez, SL (BOP Guadalajara 21 julio 2016) o art. 5 CC Levantina Agrícola, SAT (BOP Alicante 24 octubre 2016).

Con las figuras tan solo del guarda mayor (coordinador y suplente) o de caza, art. 21 CC Sociedad de cazadores «El Narcea».

¹¹²⁶ Donde solo distingue entre capataz y especialista (de 1ª y de 2ª), en art. 11 CC industria de la viticultura de Cádiz (BOP Cádiz 31 enero 2019).

¹¹²⁷ Con la figura del capataz (o cap de colla o encargado de cuadrilla), objeto de detallada regulación sobre su peculiar función y retribución y los recolectores o cogedores (a veces separando a los de primer año o campaña de los de más experiencia), según muestran el art. 8 CC recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana (DO Generalitat Valenciana 26 junio 2010); Anexo 7 CC recolectores de cítricos de Murcia; art. 5 CC Frutinter, SL (BOP Castellón de la Plana 3 enero 2017); art. 8 CC Agronostrum, SL; art. 10 CC García Ballester, SL (BOP Castellón de la Plana 25 enero 2020); art. 10 CC SAT 470 CV Frutanova (BOP Castellón de la Plana 15 abril 2017); añadiendo la figura del peón agrícola, art. 15 CC Elementfresh, SL (BOP Castellón de la Plana 28 noviembre 2017) o, con añadido del supervisor de campo y controlador de calidad, art. 22 CC Juan Montilla, SL (BOP Valencia 9 febrero 2017).

¹¹²⁸ Art. 8 CC industria azucarera o art. 30 granjas avícolas y otros animales.

¹¹²⁹ Disp. adicional 4ª empaquetado de plátanos de la Isla de la Palma o disp. general y disp. 4ª CC trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia.

¹¹³⁰ Art. 20 CC industria azucarera; art. 43 CC regional del campo de Canarias; disp. general

fin, y en cuanto pudiera resultar paradigmático, cuando crea un órgano específico a nivel nacional destinado a «mejorar la regulación» y no duda en calificarlo como «comisión de estudio de categorías profesionales»¹¹³¹.

2.3. Innovación y flexibilidad al amparo del concepto de grupo profesional

Al lado de la inercia precedente, siguen aumentando poco a poco los convenios que se suman al cambio propugnado desde la ley. A veces con períodos transitorios tan extensos que hacen preciso ponerles fecha de finalización¹¹³², en otras ocasiones recurriendo a tablas de equivalencia o cuadros de correspondencia que faciliten la transición («emigración») desde la categoría al grupo¹¹³³, en un proceso sin retorno posible¹¹³⁴. El grupo tal y como lo concibe el art. 22.2 ET pasa a ser, de este modo, indudable centro de imputación en la ordenación de la clasificación, en tanto llamado a «aumentar el grado de polivalencia, empleabilidad, flexibilidad y movilidad de los trabajadores»¹¹³⁵. Así, distintos convenios fijan la atención para su diseño en los tres aspectos que incorporara la noción allá por 1994: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, para su través incluir las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que cabrá asignar a los trabajadores¹¹³⁶; sin embargo, en un número superior de ocasiones acaba imponiéndose la alusión a seis

y 4ª CC trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia o, dentro de la empresa, igual decisión en el art. 48 CC Aira, S. Coop. Galega y art. 11 CC Finca Puntagorda, SL (BOP Sta. Cruz de Tenerife 21 febrero 2018).

¹¹³¹ Cláusula adicional 7ª CC acuicultura marina nacional.

¹¹³² Art. 25.3 CC de la madera de Tarragona (BOP Tarragona 21 octubre 2021); disp. transitoria CC aceite y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia y art. 43.2 CC regional del Campo de Canarias.

¹¹³³ Art. 20 CC industria azucarera; art. 54 y disp. adicional 1ª CC industrias del arroz (BOE 25 octubre 2017); art. 43 CC del campo de Canarias (BO Canarias 23 octubre 2019); art. 10.3 CC actividades forestales de Castilla y León; art. 13 CC actividades agropecuarias de Málaga (BOP Málaga 17 diciembre 2020); art. 46 CC de la madera de Cuenca (BOP Cuenca 10 noviembre 2021); disp. adicional 4ª empaquetado de plátanos de la Isla de La Palma; art. 39.3 CC Euralis Semillas, SA (BOP Sevilla 2 marzo 2021); disp. adicional CC Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián (COSANSE) (BOP Zaragoza 4 diciembre 2019).

¹¹³⁴ «A partir de la trasposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación por categorías profesionales», art. 14 CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante, S. Coop. (BOP Alicante 13 octubre 2017).

¹¹³⁵ Art. 13 CC acuicultura marina nacional.

¹¹³⁶ Art. 7 CC actividades agrícolas y ganaderas de Ávila; art. 33 CC mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (BOP Barcelona 16 septiembre 2019); art. 33 CC agrícola y ganadero de Soria (BOP Soria 4 septiembre 2019); art. 14 CC cultivo del champiñón y otros hongos de La Rioja (BO La Rioja 22 julio 2009) o art. 39 CC Euralis Semillas, SA. En fin, la triada viene a ser criterio de orden en el mimético art. 13 de los CC Champifresh, SL de Autol (BO La Rioja 10 mayo 2019); CC Riofres, SL de Autol (BOP La Rioja 8 mayo 2019); CC Cultivos Riojal, SL de Autol (BO La Rioja 17 abril 2019) y CC Maetierra, AIE de Logroño (BO La Rioja 9 octubre 2017).

factores que, con explicaciones de mayor o menor detalle sobre su operatividad, están llamados a ser la base de ordenación futura: conocimiento (funciones) y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando (autoridad) y complejidad¹¹³⁷.

Referencias que, además, habrán de ajustarse a criterios y sistemas que proporcionen una garantía cierta de la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres. Y ello aun cuando la sensibilidad de género no esté todo lo desarrollada que cabría esperar, motivo por el cual cabrá destacar cuantos convenios se preocupan por la utilización de un lenguaje inclusivo¹¹³⁸ (aun cuando solo sea para aclarar que «en las denominaciones de los grupos profesionales que se reflejan en el texto se ha utilizado el género masculino con carácter general, debiendo manifestarse que dichos trabajos pueden ser realizados indistintamente por trabajadores de ambos sexos»¹¹³⁹); más aún a cuantos incorporan medidas de acción positiva como aquella que, dada la dificultad para acceder al empleo de las mujeres, otorga preferencia para su contratación, «en igualdad de condiciones (...), a las personas del género menos representado en el grupo profesional de la vacante a cubrir»¹¹⁴⁰. El mejor ejemplo viene dado a través de variantes que recogen una fórmula llamada a cobrar fortuna en la medida en la cual une ambos aspectos de un mismo propósito final¹¹⁴¹.

El resultante final de cuantos han seguido el camino indicado por la norma muestra una enorme heterogeneidad que, dejando al margen las singularidades propias de las empresas públicas en este marco (en particular por apli-

¹¹³⁷ Con el máximo detalle, pudiendo servir como modelo por lo acabado de la exposición, art. 46.15 CC de la madera de Cuenca, que no deja sino de reproducir lo previsto en aquel convenio del sector conforme recuerda la remisión contenida en el art. 25.1 CC industria de la madera de Tarragona. Entre otros, también, art. 17 CC agropecuario de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 15 enero de 2019); art. 7 XXV CC de la vid de Cádiz (BOP Cádiz 3 febrero 2017); art. 33 CC aceite y sus derivados de Castellón y Valencia (DO Generalitat Valenciana 23 noviembre 2021); art. 28 CC del campo de Córdoba (BOP Córdoba 27 octubre 2021); art. 13 CC actividades agropecuarias de Málaga; art. 7 CC agrícola y ganadero de Soria; art. 33 mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona; art. 10 CC Beniplant, SL (BOP Castellón de la Plana 3 agosto 2021); art. 10 CC Las Marismas de Lebrija, SCA; art. 26 CC Aljadra Sur, SL (BOP Cádiz 18 julio 2019); art. 10.3 CC Plantones Certificadas, SL (BOP Castellón de la Plana 20 marzo 2019); art. 7 Novapesca Trading, SA (BOP Pontevedra 18 octubre 2019) o art. 13 CC Medioambiental Leonesa, EMELESA, SL (BOP León 6 marzo 2014).

¹¹³⁸ Anexo salarial CC Tana, SA; art. 3 CC Bizkaiko Besalan, AB; art. 35 CC Aira, S. Coop. Galega; art. 7 CC Novapesca Trading, SA o anexo 1 CC Sociedad Cooperativa Vega Eslla.

¹¹³⁹ Art. 5 CC Frutinter, SL o art. 8 CC Agronostrum, SL.

¹¹⁴⁰ Art. 6 CC agropecuario de Cuenca.

¹¹⁴¹ La fórmula-tipo utilizada, entre otros, en art. 14 CC cultivo del champiñón y otros hongos de La Rioja; art. 26 CC Aljadra Sur, SL; art. 10 CC Las Marismas de Lebrija, SCA; art. 7 CC Novapesca Trading, SA; art. 7 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL (BOP A Coruña 17 septiembre 2015); art. 10 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA (BOE 17 septiembre 2018) o art. 13 Medioambiental Leonesa, EMELESA, SL.

cación de la Ley 1/2017, de 8 de enero¹¹⁴²)¹¹⁴³, puede quedar compendiado en las siguientes variantes principales: previsión en exclusiva de grupos profesionales¹¹⁴⁴; ubicación de estos en el marco de más áreas funcionales o estructuras organizativas predefinidas¹¹⁴⁵ que puede venir completado con la introducción intermedia de departamentos o secciones¹¹⁴⁶, o encontrar secuencia de continuidad en determinadas especialidades u organizativas¹¹⁴⁷; en contraposición al supuesto anterior, organización de áreas funcionales u organizativas en el seno de los grupos¹¹⁴⁸, a menudo con el complemento de distintos niveles¹¹⁴⁹; grupos y niveles¹¹⁵⁰, puntualmente con ampliación a funciones, puestos y/o áreas de trabajo¹¹⁵¹; en fin, descenso desde el grupo a las especialidades que en ellos se distinguen¹¹⁵², pudiendo pasar por el estadio intermedio dado por los subgrupos¹¹⁵³.

2.4. La relación de jerarquía entre convenios y el carácter enunciativo de las previsiones establecidas en convenio de ámbito superior

Cuando el art. 84.2 c) ET confiere prioridad aplicativa al convenio de empresa en la regulación del sistema de clasificación profesional, lo hace

¹¹⁴² Así la labor de homologación de categorías en grupos, haciendo lo propio en la RPT, dentro del art. 14 CC Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGAS) (BO Aragón 31 julio 2017).

¹¹⁴³ Por ejemplo, art. 11 CC Institut Balear de la Natura (BO Illes Balears 16 abril 2015); arts. 20 y 21 CC Actuaciones y Estudios de la Naturaleza, SLNE (BOP Guadalajara 1 agosto 2016) o art. 14 CC Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental (SARGA) (BOP Aragón 31 julio 2017).

¹¹⁴⁴ Art. 10 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA; art. 9 CC Unión de Asociaciones Ganaderas para el Control Lechero en Castilla y León (BOP León 19 febrero 2008) o art. 9 CC Ecológica Lamarca, SA (BOP Jaén 25 octubre 2015).

¹¹⁴⁵ Art. 10 CC Beniplant, SL; art. 10 CC Plantones Certificados, SL; art. 13 CC Champifresh, SL de Autol; art. 13 CC Cultivos Riojal, SL de Autol o art. 13 CC Maetiera, AIE de Logroño.

¹¹⁴⁶ Art. 7 CC Agrícola T. Franco e Hijos, SL (BOP Valencia 17 mayo 2017).

¹¹⁴⁷ Art. 7 CC Grupo de Empresas Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹¹⁴⁸ Art. 17 CC agropecuario de Cataluña; arts. 8 y 8 bis CC Frutas Aqua, SAT 9988 (BOP Zaragoza 5 julio 2013) o art. 61 CC Famidan, SL (BOP Huelva 31 agosto 2021).

¹¹⁴⁹ Art. 33 CC mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona; art. 45 CC almacenistas, exportadores, envasadores, almacenistas de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de Barcelona; art. 15 CC aceite y sus derivados de Tarragona (BOP Tarragona 17 septiembre 2019); art. 10 CC agropecuario de Burgos (BOP Burgos 23 agosto 2017); art. 35 CC agrícola y ganadero de Soria; art. 6 XXV CC de la vid de Cádiz; arts. 12 y 13 CC Cooperativa Agrícola y Ganadera, S. Coop.; art. 26 CC Aljadra Sur, SL; art. 39 CC Euralis Semillas, SA; art. 6 CC Sociedad Cooperativa San Sebastián (COSANSE) o art. 7 II CC Tinamenor, SL (BO Cantabria 3 diciembre 2015).

¹¹⁵⁰ Arts. 10 a 16 CC cooperativas del campo de Tarragona (BOP Tarragona 17 septiembre 2019); art. 7 CC agropecuario de Zaragoza (BOP Zaragoza 23 julio 2012) o art. 22 y tabla en anexo CC frutas y verduras de Gerona (BOP Gerona 11 octubre 2021).

¹¹⁵¹ Art. 12.3 CC actividades forestales (BOE 11 julio 2019); art. 12 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020) o art. 7 Novapesca Trading, SA.

¹¹⁵² Art. 8 y anexo CC relleno y aderezo de aceitunas de Alicante (BOP Alicante 9 enero 2018) y art. 10 CC aceite y sus derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén (BOP Jaén 14 julio 2021).

¹¹⁵³ Art. 39 CC aceite y sus derivados de Sevilla (BOP Sevilla 22 febrero 2019).

ciñendo la preferencia a su nueva «adaptación» en el seno de la entidad. De este modo, obra una relación doble en cuya virtud, y en su caso, el sector nacional proyecta la regulación estructural de la materia sobre el sector provincial, y este hace lo propio sobre la empresa a fin de que la module y acomode a sus necesidades singulares. Los convenios del campo analizados ofrecen unas pocas muestras de esa lectura jerárquica y múltiples del espacio que queda para la adaptación.

Así, y desde el plano inicial, el diseño y gobierno de la estructura de la clasificación queda patente tanto en las exigencias de elaboración y renovación de escalafones y plantillas por las empresas, como en la integración de los vacíos de regulación detectados. Por lo que al primero de los aspectos hace, algunos convenios de sector obligan a elaborar periódicamente a todas las empresas ubicadas en su ámbito de aplicación un escalafón completo donde quede reflejada la plantilla, con las condiciones formales, materiales y temporales que describe a fin de que pueda tomar conocimiento el personal y sus representantes, para, en su caso formular las oportunas reclamaciones¹¹⁵⁴. Por cuanto a la labor de integración hace, el principio de jerarquía en este aspecto corre paralelo a otras decisiones como la de efectuar una reserva expresa sobre la definición de grupos profesionales y sus funciones o puestos de trabajo, así como de resolución de dudas o aclaración e interpretación de especialidades profesionales¹¹⁵⁵, incluyendo el encuadramiento de puestos, tareas o funciones nuevos que surjan de la evolución tecnológica y organizativa¹¹⁵⁶.

En lo atinente al margen concedido para la adaptación, la palabra clave y capaz de sintetizar de manera gráfica la relación es el carácter «enunciativo» de la clasificación. Aceptación ambivalente, por cuanto si bien de manera prevalente sirve para poner de relieve que el esquema de clasificación ofrecido a nivel superior dista de ser vinculante a un nivel inferior, en la medida en la cual no resulta obligatorio cubrir todos los grupos, especialidades o niveles, en múltiples ocasiones viene acompañado (a veces es el único aspecto pon-

¹¹⁵⁴ Art. 8 CC industria azucarera o art. 30 CC granjas avícolas y otros animales. Entre otras, las atinentes a cuanto pudiera resultar de no haber recibido en su seno los cambios acaecidos en el sector en el periodo concedido a tal efecto [art. 43.2 CC del campo de Canarias o disp. transitoria CC aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia], llegando al extremo de contemplar que, si no se hubiera procedido como es obligado en los términos concedidos, «se denunciará a cualquier empresa que haya incumplido las anteriores normas ante los organismos competentes» [art. 8 XXV CC de la vid de Cádiz].

¹¹⁵⁵ Disp. general y disp. 4ª CC agrícola, forestal y pecuario de Murcia. A tal punto de contemplar la creación de una comisión de estudio para la mejora de la regulación con el fin de poder incluirla en la nueva regulación nacional, cláusula adicional 7ª CC acuicultura marina nacional.

¹¹⁵⁶ Art. 43 CC del campo de Canarias; art. 10 CC del campo de la Comunidad Autónoma de Madrid (BO Comunidad Autónoma de Madrid 1 noviembre 2017). Implícita la asunción de tal labor en art. 20 CC industria azucarera o art. 6 CC agropecuario de Alicante (BOP Alicante 10 agosto 2018).

derado dentro del término¹¹⁵⁷) del reconocimiento al juego del *ius variandi* dentro del grupo profesional o, incluso, más allá, a través de cuantas tareas complementarias se definan, bien en el convenio, bien en el ejercicio de una polivalencia colectiva recogida de forma expresa en convenio. De ahí el doble contenido de la referencia al término «enunciativo»¹¹⁵⁸ cuando se pone en relación con ese espacio de libertad para la adaptación reconocido a la empresa¹¹⁵⁹, aun cuando, curiosamente (y sin justificación), se repita en los convenios de cada entidad¹¹⁶⁰.

3. MOVILIDAD FUNCIONAL

Si la clasificación profesional determina de inicio (*ex ante*) el contenido de las funciones y líneas que configuran la prestación de servicios, el hecho de que durante su desarrollo (*ex post*) puedan ser necesarios cambios y adaptaciones con fundamento en el poder de dirección empresarial es cuanto viene a ser conocido como *ius variandi* o movilidad funcional, cuya aproximación convencional permite constatar que, cuando no se salda con una remisión directa sin más¹¹⁶¹ o acaba reproduciendo totalmente o en algunos fragmentos o pasajes significativos el art. 39 ET, resulta muy didáctica la delimitación que muchos recogen entre la que tiene como límite la pertenencia al grupo profesional y ha lugar al amparo del art. 22 ET, conocida como

¹¹⁵⁷ Así art. 12.3 CC actividades forestales; art. 20.4 CC industria azucarera; art. 14 CC cultivo del champiñón y otros hongos de La Rioja; art. 12 CC servicios forestales de Cataluña; art. 11 CC industrias pimentoneras de Murcia; art. 8 CC industria y comercio de aceites y sus derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas de Madrid (BOP Madrid 17 abril 2010); art. 39 CC aceites y sus derivados de Sevilla; art. 7 CC agrícola, forestal y ganadero de Sevilla o art. 10.3 CC actividades forestales de Castilla y León.

¹¹⁵⁸ Disposición general CC agrícola, forestal y pecuario de Murcia; art. 7 agropecuario de Navarra; art. 10 CC agropecuario de Burgos; art. 25 CC del campo de Cádiz (BOP Cádiz 28 septiembre 2020); art. 46 CC empaquetado de tomate de Las Palmas; art. 6.1ª CC aceite y sus derivados de Lleida; art. 3.1 CC aceite de Málaga (BOP Málaga 31 mayo 2018).

¹¹⁵⁹ Referido, con fortuna a la atención debida «a la necesidad productiva, en base a los objetivos propugnados, para lo cual se establecerá el organigrama de trabajo» en el art. 13 in fine CC acuicultura marina nacional (BOE 15 diciembre 2020).

¹¹⁶⁰ La referencia a este doble sentido del aspecto «enunciativo», por ejemplo, en art. 56 CC Capital Genetic EBT, SL (BOE 17 septiembre 2021); art. 61 CC Famidan, SL; art. 10 Beniplant, SL; art. 35 CC Aira, S. Coop. Galega; art. 11 CC La Huerta Xpaña, SL (BOP Granada 4 febrero 2021); art. 10 CC Las Marismas de Lebrija, SCA; art. 11 CC Tueste Fértil, SL; art. 10 CC Frutas La Ribera de Cabanes, SL; art. 10 Plantones Certificados, SL; art. 5 CC Explotaciones La Viña, SL (BO Región de Murcia 9 noviembre 2017); art. 11 CC Finca Puntagorda, SL; art. 5 CC Levantina Agrícola, SAT; art. 13 CC Medioambiental Leonesa, SL; art. 37 CC SAT nº 7857-MU MOYCA (BO Región de Murcia 29 septiembre 2016) o art. 9 CC Asociaciones Agropecuarias TAB, SAT 9320.

¹¹⁶¹ Art. 15 in fine CC industrias del aceite y sus derivados de Tarragona; art. 15 CC industria de la madera de Tarragona; art. 12 CC agrícola de Huesca; art. 5 CC del campo de Granada; art. 48 CC de la madera de Cuenca; art. 33 CC mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona; art. 14 in fine CC aceites y sus derivados de Ciudad Real (BOP Ciudad Real 2 noviembre 2020); art. 35 CC aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia o art. 13 CC Culmarex, SA.

«movilidad funcional ordinaria», «horizontal» o «interna» («organización o ejecución del trabajo»¹¹⁶²), de aquella otra recogida en el art. 39 ET, cuando prevé la facultad excepcional de encomendar temporalmente funciones pertenecientes a distintos grupos profesionales¹¹⁶³, conocida como «movilidad funcional extraordinaria», «vertical» o «externa».

Es a esta última a la que la negociación colectiva prestará especial atención, en ocasiones para mostrar su dimensión última ante pactos de polivalencia colectiva (muy excepcionalmente para atender a la acordada en contrato al calor de lo dispuesto en el art. 22.4 ET¹¹⁶⁴), seguir acogiendo algunas variantes de permutas en las entidades públicas¹¹⁶⁵ dar cabida a variantes que tratan la movilidad geográfica como funcional¹¹⁶⁶ o aludir a supuestos cualificados por razones subjetivas u objetivas.

En cuanto hace a la relación entre movilidad funcional y polivalencia, consideradas como dos caras de la misma moneda¹¹⁶⁷, la recepción de esta última constituye una decisión de las partes de dejar abiertos los límites del grupo a toda la plantilla o para determinados colectivos, justificada por la variedad de actividades realizadas en la empresa a lo largo del año¹¹⁶⁸, el tamaño de la explotación¹¹⁶⁹, el ciclo cerrado de las tareas¹¹⁷⁰, la ausencia de

¹¹⁶² En presentaciones tan elocuentes como las contenidas en el art. 3 CC Levantina Agrícola, SAT; art. 10 CC Novapesca Trading, SA; art. 45 II CC Famidan, SL; art. 7 CC Institut Balear de la Natura.

¹¹⁶³ En alguna ocasión, y con gran dosis de realismo, atendiendo a los supuestos en los cuales aún no hubiera operado el tránsito al grupo profesional, para significar que este caso los márgenes vendrán dados por las categorías profesionales equivalentes, conforme recoge el art. 44 CC regional del campo de Canarias.

¹¹⁶⁴ Art. 46.1.3º CC de la madera de Cuenca.

¹¹⁶⁵ Más detalles, por ejemplo, en art. 14.3 CC Centre de la Propietat Forestal (BOP Barcelona 3 diciembre 2020); disp. adicional 7ª CC Institut Balear de la Natura o art. 18 II CC TRAGSA, Servicio de Vigilancia, prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia. Sobre la incorporación de la movilidad locativa a los intercambios de puestos de trabajo en distintos centros de la misma empresa, art. 29.1 CC granjas avícolas y otros animales.

¹¹⁶⁶ Cuando para favorecer la posición competitiva en el mercado y adaptarse a las necesidades de los clientes se contempla el desplazamiento a cualquier centro de trabajo donde la empresa deba prestar servicios en atención a las contrataciones del cliente, estableciendo que el desplazamiento «será considerado una mera movilidad funcional, sin que sean de aplicación, en consecuencia, las normas de movilidad geográfica establecidas en el ET», art. 28 CC Tecnología y Labranza, SL (BO Región de Murcia, 12 septiembre 2013).

¹¹⁶⁷ Pues «siempre que se usen racionalmente por la dirección empresarial son herramientas precisas para e mejor desarrollo de la actividad», en los ilustrativos términos utilizados en el art. 12 CC Aljadra Sur, SL.

¹¹⁶⁸ Que justifica poder asignar a trabajadores a lugares o equipos de trabajo diferentes en el art. 26 CC cooperativas del campo de Tarragona, o a demandar la necesaria reubicación para atender todas las precisas con un número limitado de personas en el art. 40 CC SAT nº 9857-MU MOYCA y, condicionado a la experiencia en el manejo del vehículo o la titulación, en art. 18.2 CC del campo de Córdoba.

¹¹⁶⁹ Art. 12 CC agrícola de Huesca.

¹¹⁷⁰ Así, comprendiendo «la realización de los trabajos agrícolas que le sean encomendados, aunque no se trate de los propios del cultivo de la vid, siempre y cuando se efectúen dentro de

trabajadores de todas las cualificaciones requeridas¹¹⁷¹, la exigencia de competitividad aprovechando los recursos humanos¹¹⁷² o, en particular, cuando «no sea posible saturar la jornada completa en el desempeño de su específica función (...) con el fin de conseguir la plena ocupación»¹¹⁷³. Expresión, esta última, que recoge de manera harto ilustrativa la exigencia de cubrir los periodos de inactividad con «tareas complementarias a la principal», aun cuando pertenezcan a distinto grupo profesional¹¹⁷⁴.

La operación de delimitación acometida a partir de lo dispuesto en la negociación sectorial no puede concluir sin dejar noticia de supuestos que materialmente lo son de movilidad funcional, pero presentan un componente subjetivo u objetivo capaz de proporcionarle una entidad singular. De prestar atención al primero de los componentes, la posición de la mujer en relación con la maternidad, el cuidado de la familia o las situaciones de violencia de género destacan al punto de alcanzar entidad propia y tratamiento sistemático más apropiado (como también se hace en este estudio) en el conjunto de medidas atinentes a la igualdad por razón de género que –aun cuando no quepa desconocer su puntual presencia en esta sede¹¹⁷⁵– como materia específica de movilidad funcional. En cambio, cobra singular protagonismo desde la perspectiva ahora analizada la adopción de medidas de *ius variandi* extraordinario relacionadas con las personas que, por razón de edad u otras características personales y circunstancias de la salud sobrevenidas (en la mayor parte de los casos cubriendo en exclusiva los supuestos derivados de haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional¹¹⁷⁶), no pueden seguir desempeñando con normalidad las tareas propias de su encuadramiento profesional. Estos supuestos generales de disminución de capacidad (o, desde el punto de vista preventivo, de trabajadores especialmente

las fincas vitivinícolas de una misma empresa», art. 15 CC de vitivinicultura para Cádiz (BOP Cádiz 31 enero 2017).

¹¹⁷¹ Art. 54.3 CC industria del arroz (BOP 25 octubre 2017).

¹¹⁷² Con curiosa referencia a la «poli-valencia», art. 11.5 CC Ecológica Lamarca, SA o art. 14 CC Medioambiental Leonesa EMELESA, SL.

¹¹⁷³ Art. 8 CC industrias del aceite y sus derivados de Córdoba.

¹¹⁷⁴ Art. 10 CC industrias del aceite y sus derivados y aderezo y relleno de aceitunas de Jaén (BOP Jaén 14 julio 2021); Anexo 7 CC Sociedad Aragonesa de Gestión Ambiental (SARCA) (BO Aragón 31 julio 2017); art. 7 CC Institut Balear de la Natura; art. 10 Novapesca Trading, SA; art. 10 CC Plantones Certificados, SL; art. 19 CC Viveros Sánchez, SL; art. 10.4 CC Beniplant, SL o art. 41.4º CC Capital Genetic, EBT, SA.

¹¹⁷⁵ De este modo, en relación con la protección a la maternidad lato sensu, art. 18.2º y 3º CC del campo de Toledo; art. 22 CC del campo de Albacete; art. 33.4 CC Institut Balear de la Natura o art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal. En lo atinente a la violencia de género, un planteamiento desde la movilidad funcional en art. 29.2º CC granjas avícolas y otros animales y art. 16 CC Institut Balear de la Natura.

¹¹⁷⁶ A los supuestos derivados de contingencias profesionales en exclusiva se refieren al art. 3 CC acuicultura marítima nacional (BOE 15 diciembre 2021); art. 39 CC granjas avícolas y otros animales; art. 19.1 CC del campo de Toledo (BOP Toledo 17 noviembre 2021); art. 32 CC Cooperativa Vega Eslea o art. 56 CC Fruta de la Ribera de Cabanes, SL.

sensibles¹¹⁷⁷) vienen a ser resueltos a través de la reubicación (o preferencia para la misma), si fuera posible, en otro puesto más adecuado con su capacidad funcional residual¹¹⁷⁸.

El otro supuesto a destacar aparece marcado en esta ocasión (conforme ocurre también en otros sectores con idéntico problema) por la pérdida del permiso de conducir de quien lo precisa para ejercer su profesión habitual. Cuando obedezcan a razones que no puedan ser imputadas al trabajador, la empresa no solo será quien asuma la sanción económica y los costes anejos a la reposición de puntos, sino que garantizará al sancionado otro puesto hasta la recuperación del carnet, con mantenimiento de la retribución que tuviera en el de origen¹¹⁷⁹, aun cuando para ello fuera menester crear un complemento específico¹¹⁸⁰.

La operación de decantación de categorías se cierra con el no infrecuente recuerdo al apartado 4 del art. 39 ET, para significar que los cambios funcionales no previstos dentro del art. 39 ET (la denominada «movilidad funcional sustancial») requerirán acuerdo entre las partes o el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones o a las establecidas en el propio convenio¹¹⁸¹.

A la hora de aquilatar los distintos condicionantes legales, los convenios analizados proporcionan precisiones de interés como las siguientes:

1. La exigencia de causa a menudo es recordada en su tenor literal sin mayor precisión¹¹⁸², pero en algunos convenios ve aumentado el elenco con la mención, también, de las económicas¹¹⁸³ y organizativas¹¹⁸⁴. En no pocos casos supone remitir a las nociones más amplias e inconcretas de «necesidades empresariales de carácter temporal»¹¹⁸⁵, «requerimiento de

¹¹⁷⁷ Art. 33.5 CC Institut Balear de la Natura.

¹¹⁷⁸ Además de los convenios mencionados en la nota precedente, en alguno de los cuales se precisa que el salario será el correspondiente a las nuevas funciones asignadas [art. 56 CC Fruta de la Ribera de Cabanes, SL] o que se conservarán, en todo caso, los años de antigüedad [art. 32 CC Sociedad Cooperativa Vega Eslla], cabrá mencionar otros con un enfoque más amplio, tal como el que ofrecen el art. 21 CC del campo de Albacete; los arts. 33.5 y 36 CC Institut Balear de la Natura, propugnando la conservación de las retribuciones básicas y la compensación del nuevo salario a través de un complemento personal; en fin, el art. 14.5 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹¹⁷⁹ Art. 40 II CC TRAGSA, Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia.

¹¹⁸⁰ Art. 14 CC del aceite y sus derivados de Granada.

¹¹⁸¹ Art. 17.2 in fine CC agropecuario de Cataluña; art. 15.6° CC servicios forestales de Cataluña; art. 12.4 CC industrias pimentoneras de Murcia y art. 8.5 CC agropecuario de Zaragoza.

¹¹⁸² Art. 20 CC agropecuario de Guadalajara; art. 8 CC industrias del aceite y sus derivados de Córdoba; art. 7 XXV CC de la vid de Cádiz; art. 44 regional del campo de Canarias; art. 21 CC agropecuario de Málaga; art. 14 A) CC empaquetado de plátanos de Tenerife, El Hierro y La Gomera; art. 20.2° CC aceites y sus derivados de Toledo; art. 8.2 CC agropecuario de Zaragoza; art. 41.3° CC Capital Genetic EBT, SL o art. 13 CC Tinamenor, SL.

¹¹⁸³ Art. 15 CC Ecológica Lamarca, SA.

¹¹⁸⁴ Art. 18 CC Aira, S Coop. Galega o art. 31 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹¹⁸⁵ Art. 7.1° CC Trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias; art. 46 II CC Famidan, SL; art. 10.2 CC Beniplant, SL; art. 33.1 CC Institut Balear de la Natura; art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal o art. 10 CC Plantones Certificados, SL.

los servicios»¹¹⁸⁶, «conveniencia de la empresa»¹¹⁸⁷ o «lo preciso para un correcto funcionamiento del centro»¹¹⁸⁸; también en otros se completa con una clara intención de «mejorar la posición competitiva en el mercado (...) ofreciendo una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y estabilidad en el empleo» u ordenada a la cobertura de vacíos temporales en las plantillas derivadas de enfermedad, accidente de trabajo, nacimiento de hijos, permisos y licencias, excedencias u otras razones análogas¹¹⁸⁹. No cabrá desconocer, empero, el margen proporcionado por algunos convenios a los motivos e intereses estrictamente personales del trabajador, reconociéndole la posibilidad de instar la ubicación (temporal o definitiva) en una categoría inferior¹¹⁹⁰.

2. La limitación en su duración, pues habría de tener lugar «por el tiempo mínimo imprescindible» que, en los supuestos de desplazamientos a grupos inferiores, los convenios ponen en relación con razones «perentorias e imprevisibles»¹¹⁹¹ o «excepcionales e inaplazables» y ciñen su operatividad estrictamente al seno de la entidad¹¹⁹², aun cuando a veces imponen un plazo máximo (por ejemplo, el de 15¹¹⁹³ o 30 días¹¹⁹⁴, 1 mes al año¹¹⁹⁵ o dos meses consecutivos).que no cabrá ignorar en ningún caso.

Con otro sentido parcialmente distinto también definen límites a los trabajos de superior categoría (en ocasiones se considera que dejan de ser circunstanciales u ocasionales cuando ocupan un período igual o mayor a 15 días naturales y continuados¹¹⁹⁶). Así, y haciéndose eco de la posibilidad de establecer plazos distintos a los 6 meses en un año u 8 en 2 para reclamar el ascenso¹¹⁹⁷ o

¹¹⁸⁶ Art. 43 II CC Famidan, SL.

¹¹⁸⁷ Art. 11.3º CC Viveros Sánchez, SL o art. 13.3º CC Empresa de Servicio de Jardinería de Sondika y Zamudio-Ereviser, Servicios Medioambientales, SA.

¹¹⁸⁸ Art. 11 CC Novapesca Trading, SA.

¹¹⁸⁹ Art. 10.1 CC relleno y aderezo de aceituna de Alicante; art. 33.2 CC Institut Balear de la Natura; art. 13.2 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA o art. 31 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹¹⁹⁰ Art. 55 CC Frutas la Ribera de Cabanes, SL; art. 13 CC Empresa de Servicios de Jardinería de Sondika y Zamudio-Ereviser, Servicios Medioambientales, SA; art. 11 CC Viveros Sánchez, SL o art. 13.3º II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA.

¹¹⁹¹ Art. 19 CC del campo de Toledo; art. 8.4 CC industrias de aceite y derivados de Lleida; art. 12 CC del campo de la Comunidad Autónoma de Madrid; art. 8 CC agropecuario de Cantabria; art. 44 CC regional del campo de Canarias; art. 25 CC Tinamenor, SL (BO Cantabria 3 diciembre 2015); art. 33.3 CC Institut Balear de la Natura; art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal o art. 46 II CC Famidan, SL.

¹¹⁹² Art. 37 CC agropecuario de Alicante o art. 7.1º CC trabajos forestales y aserraderos de Asturias.

¹¹⁹³ Art. 10 II CC TRAGSA, Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia.

¹¹⁹⁴ Contemplando que si la necesidad se presentara en más de una ocasión se rotarán los empleados, art. 6 CC agropecuario de Cuenca.

¹¹⁹⁵ Art. 33.2 CC Institut Balear de la Natura.

¹¹⁹⁶ Con la salvedad de que se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, art. 13 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA.

¹¹⁹⁷ Art. 33.2 CC Institut Balear de la Natura.

la cobertura de vacante¹¹⁹⁸, se fijan otros distintos y nuevos como 60 días laborales (o, en caso de ocupación rotatoria por más de un trabajador de un mismo puesto, 180 días naturales)¹¹⁹⁹, 90 días al año (alternos o consecutivos¹²⁰⁰) o 3 meses ininterrumpidos y 4 de forma discontinua en el período de un año¹²⁰¹. Con frecuencia, sin embargo, tanto los plazos menores a los legales como estos máximos encuentran excepción en su aplicación si responden a una sustitución por IT¹²⁰², o a vacantes ocupadas por razón de enfermedad, accidente, nacimiento de hijos, excedencias obligatorias o especiales y otras análogas¹²⁰³.

3. El modo en el cual la movilidad puede afectar a la prestación encuentra en los convenios algunas precisiones de interés añadidas a cuanto previene la norma. Procederá destacar en este sentido:

A. La permanente preocupación porque el *ius variandi*, fundamentalmente si realizado a un grupo profesional inferior, no suponga ninguna «vejación o denigración» a la dignidad del afectado¹²⁰⁴, añadiendo puntualmente que tampoco conlleve un perjuicio a la formación profesional¹²⁰⁵ y/o a otras expectativas laborales, como pudieran ser la relativa a la promoción¹²⁰⁶ a una alteración del orden de llamamiento y posición dentro del escalafón de los fijos discontinuos¹²⁰⁷.

¹¹⁹⁸ Considerando los plazos como máximos, salvo las excepciones que enuncia, art. 13 II CC Sociedad Estatal Exposa Agricultura y Ganadería, SA y art. 31.1 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹¹⁹⁹ Art. 10 II CC TRAGSA Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales de la Región de Murcia.

¹²⁰⁰ Art. 13 CC Empresa Servicio de Jardinería de Sondika Zamudio Ereviser, Servicios Medioambientales, SA o art. 11 CC Viveros Sánchez, SL.

¹²⁰¹ Art. 10 CC relleno y aderezo de aceitunas de Alicante.

¹²⁰² Art. 31.1 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹²⁰³ Art. 10 CC relleno y aderezo de aceitunas de Alicante o art. 13 II CC Sociedad Estatal Exposa Agricultura y Ganadería, SA.

¹²⁰⁴ Art. 26 CC cooperativas del campo de Tarragona; art. 34.4 CC industria del aceite y sus derivados de Sevilla; art. 21.3° CC agropecuario de Málaga; art. 20.3° CC aceite y sus derivados de Córdoba; art. 11.3 CC relleno y aderezo de aceituna de Alicante; art. 24.3° CC del campo de Albacete; art. 12.1° CC industrias pimentoneras de Murcia; art. 15 CC servicios forestales de Cataluña; art. 17.2 CC agropecuario de Cataluña; art. 12.1° CC actividades forestales de Castilla y León; art. 14.2 CC actividades forestales; art. 10 CC Grupo de Empresas Agrícolas las Lomas; art. 25 CC Tinamenor, SL; art. 7 CC Institut Balear de la Natura; art. 13.4° CC Sociedad Estatal Exposa Agricultura y Ganadería, SA; art. 11.1 CC Novapesca Trading, SA o art. 18 CC Aira, S Coop. Galicia.

¹²⁰⁵ Art. 25 CC cooperativas del campo de Tarragona; art. 24.2° CC del campo de Albacete; art. 10 CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas o art. 25 CC Tinamenor, SL.

¹²⁰⁶ Art. 34.1 CC aceite y sus derivados de Sevilla; art. 21.3 CC agropecuario Málaga (BOP Málaga 17 diciembre 2020); art. 7.3° XXV CC de la vid de Cádiz; art. 12.2 CC actividades forestales de Castilla y León; art. 14.2° CC actividades forestales; cláusula adicional 2ª CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante, S. Coop.; art. 11.1 CC Novapesca Trading, SA o art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹²⁰⁷ La referencia a la orden de llamamiento en el art. 37 CC agropecuario de Alicante; la incidencia sobre el escalafón cuando el llamamiento supone la adscripción a otro escalafón o especialidades distintas en arts. 20 CC aceite y sus derivados de Córdoba (BOP Córdoba 23 septiembre 2021) o art. 34 CC aceite y sus derivados de Sevilla.

B. La garantía retributiva recogida en la norma y repetida sin apenas matices de interés¹²⁰⁸.

C. Con reformulación parcial del tenor legal, constituye pasaje habitual el recuerdo a que el ejercicio de la movilidad tendrá lugar «sin más limitaciones que los titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer determinadas prestaciones laborales»¹²⁰⁹. Dando un paso más, algunos se preocupan por cuanto trasciende al título y aluden a una adecuada competencia profesional medida en términos de idoneidad¹²¹⁰ y aptitud, para lo cual prevén, si fuera preciso, la «previa realización de procesos simples de formación o adaptación»¹²¹¹; convirtiendo al reciclaje profesional, por vía expresa o tácita, en un verdadero límite para la movilidad¹²¹², o en una garantía previa a acreditar en cada ocasión¹²¹³.

D. Una última frontera infranqueable viene dada por la garantía de estabilidad laboral frente a la eventual tentación de utilizar de manera irregular la movilidad funcional: de un lado, y acogiendo los términos legales, la proscripción del despido objetivo por ineptitud sobrevinida o falta de adaptación a las mejoras técnicas si ambas causas se ponen en relación con la realización de funciones distintas a las habituales en este contexto de cambios obedientes al interés empresarial¹²¹⁴; de otro, la inviabilidad de sustituir al movilizad en su puesto de trabajo original por cualquier otro trabajador de la plantilla o, también, de contratar personal ajeno para realizar sus tareas¹²¹⁵.

¹²⁰⁸ Así, la precisión de que dentro de la retribución correspondiente a las nuevas funciones habrán de incluirse los conceptos variables y de devengo superior al mes [art. 15 CC Ecológica Lamarca, SA] o los costes adicionales de mediar desplazamientos [art. CC Tecnológica y Labranza, SL]. Curiosa es la previsión de un incremento del 10% de la retribución cuando al empleado se le encomiendan trabajos de categoría inferior [art. 13 CC Institut Balear de la Natura].

¹²⁰⁹ Art. 26 CC cooperativas del campo de Tarragona; cláusula 2ª CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante, S. Coop.; art. 45 II CC Famidan, SL; art. 41 CC Capital Genetic EBT, SL o art. 22 CC Agrícola T. Franco e Hijos, SL.

¹²¹⁰ «Cuando la capacidad para el desarrollo de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida», bajo los términos del art. 12 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA.

¹²¹¹ Art. 99 CC industria azucarera; art. 9.2 CC faenas agrícolas y ganaderas de Ávila; art. 14 CC trabajos agropecuarios de Palencia; art. 8.3 CC agropecuario de Zaragoza; art. 102 CC Beniplant, SL; art. 10 CC Plantones Certificados, SL o art. 10 CC Grupo de Empresas Agrícolas Las Lomas.

¹²¹² Elocuentes los términos empleados por el art. 54 CC industria de elaboración del arroz (BOE 25 octubre 2017) o art. 7.5º CC trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias.

¹²¹³ Mostrando, por ejemplo, «la formación, conocimientos, habilidades y reciclajes necesarios que faciliten o habiliten a los afectados la suficiente adecuación y desempeño de las nuevas tareas y funciones designadas», art. 31 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL (DO Galicia 4 diciembre 2019).

¹²¹⁴ Art. 9 b) CC aceite y sus derivados de Córdoba; art. 7 XXV CC de la vid de Cádiz; art. 12.3 CC industrias pimentoneras de Murcia; art. 15 in fine CC servicios forestales de Cataluña; art. 44 in fine CC del campo de Canarias o art. 17.2.2º CC agropecuario de Cataluña. Con interesante reflexión sobre la inviabilidad de acudir al despido objetivo si el problema se puede resolver acudiendo a las medidas contempladas en el art. 39 ET, art. 54 CC industrias del arroz (BOE 25 octubre 2017) o art. 7.5º CC trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias.

¹²¹⁵ Art. 8 CC agropecuario de Cantabria; art. 6 CC del campo de Albacete; art. 6 CC agropecuario de Cuenca; art. 19 CC del campo de Toledo o art. 20 CC agropecuario de Guadalajara.

4. En último lugar cabrá sopesar los aspectos de procedimiento, por lo común ceñidos a la comunicación de la decisión y sus razones a los representantes de los trabajadores¹²¹⁶ (con especial atención si la encomienda de funciones lo fuera a un grupo inferior¹²¹⁷), así como a la emisión de informe previo en los supuestos de negativa de la empresa al ascenso o a la cobertura de vacantes cuando se hubieran superado los plazos legales o convencionales para los trabajos de categoría superior y la empresa se negara a la promoción¹²¹⁸. Cuando van más allá, de la recepción pasiva de información por los representantes se abren, en el aspecto subjetivo, también a la necesidad de comunicación a los afectados con antelación suficiente, y de forma verbal o escrita, indicando el tiempo aproximado de duración del cambio, labores a realizar o especialidad a desempeñar y razones del cambio¹²¹⁹; desde el objetivo, a la exigibilidad de emisión de informe por los representantes en todo caso¹²²⁰, o cuando mediara desacuerdo de los afectados sobre la concurrencia de las circunstancias¹²²¹, así como a tomar noticia sobre otros aspectos puntuales para poder ponderar su necesidad¹²²².

4. ASCENSOS

A diferencia de cuanto ocurre con la clasificación profesional, donde la práctica totalidad de los convenios consultados contienen detalladas previsiones al respecto, o con la movilidad funcional, que también recibe una regulación aun cuando sea para reproducir el tenor legal, la primera nota que destaca en la negociación colectiva de los ascensos en este sector radica en que a duras penas una tercera parte de las muestras seleccionadas recoge alguna

¹²¹⁶ Arts. 10 y 11 CC relleno y aderezo de aceitunas de Alicante; art. 15 CC servicios forestales de Cataluña; art. 12 CC industrias pimentoneras de Murcia; art. 6 agropecuario de Cuenca; art. 17.2 CC agropecuario de Cataluña o art. 42.3 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

¹²¹⁷ Art. 8.1 agropecuario de Zaragoza; art. 14 A) 3º CC empaquetado de plátanos de Tenerife, La Gomera y El Hierro; art. 8.4 CC aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceituna de Lleida (BOP Lleida 9 octubre 2019); art. 9 b) CC aceite y sus derivados de Córdoba; art. 8 CC agropecuario de Cantabria; art. 44 CC del campo de Canarias; art. 46 II CC Famidan, SL; art. 8.2 CC Institut Balear de la Natura; art. 41.3 CC Capital Genetic EBT, SL o cláusula adicional 2ª CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante, S. Coop.

¹²¹⁸ Art. 17.2 CC agropecuario de Cataluña; art. 8.2 CC aceite y sus derivados y el aliño, relleno y exportación de aceitunas del Lleida (BOP Lleida 9 octubre 2019) o art. 12 CC industrias pimentoneras de Murcia.

¹²¹⁹ Art. 27 CC trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias o art. 13 CC del campo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

¹²²⁰ Art. 33 CC Institut Balear de la Natura.

¹²²¹ Art. 14 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹²²² A modo de mera muestra, la elaboración de la lista de especialistas que, además de las tareas propias, están obligados a realizar labores agrícolas [art. 14 B) 2 CC empaquetado de plátanos de la Isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro (BOP Sta. Cruz de Tenerife 24 marzo 2016); los supuestos en los cuales es preciso recurrir a otras funciones para conseguir la plena ocupación [art. 8.1 CC aceite y sus derivados de Córdoba] o la oportunidad de la recolocación del personal con discapacidad de proceder a una permuta [art. 14.3 Centre de la Propietat Forestal o disp. adicional 7ª CC Institut Balear de la Natura].

indicación al respecto. Entre cuantas lo hacen, y sin perjuicio de alguna remisión que aún subsiste a la antigua Ordenanza Laboral¹²²³, o a su ordenación en el laudo arbitral de 20 de agosto de 1996¹²²⁴, cabrá dejar noticia, dentro de la heterogeneidad de contenidos, de los siguientes aspectos más destacados:

1º. La declaración formal de que con carácter general, y salvo si resulta imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo (en ocasiones matizado bajo la referencia a «en igualdad de condiciones»¹²²⁵), el personal de la propia empresa procedente de niveles inferiores en cada grupo gozará de prioridad para cubrir las vacantes de nivel superior o puestos de nueva creación en el sistema de clasificación¹²²⁶; en algún caso con interesante extensión expresa a los trabajadores temporales¹²²⁷. Las aspiraciones de promoción alcanzan un matiz marcadamente «cerrado» cuando la mentada preferencia queda acotada no solo al exterior, sino también en el seno de la entidad, al otorgarse en función de las personas trabajadoras del centro en el cual ha lugar a la vacante¹²²⁸ o admitir convocatorias ceñidas a la unidad productiva autónoma¹²²⁹.

2º. En paralelo a cuanto ocurría con los sistemas de clasificación profesional, el grado de madurez convencional se deja sentir sobremanera para diferenciar aquellos modelos con un notorio grado de continuismo en la ordenación de la promoción y cuantos otros han evolucionado hacia procedimientos que tratan de superar la automaticidad o el carácter unilateral. En este sentido, muchos convenios siguen contemplando el tiempo de servicio como factor automático (o casi) para la reclasificación profesional¹²³⁰ y la antigüedad como elemento decisivo con carácter general para el progreso profesional, al menos para ciertas categorías (casi siempre coincidentes con las inferiores)¹²³¹; a su lado, sin embargo, el peso de la vinculación con la

¹²²³ Art. 9 CC Álvarez Forestal, SA (BO Cantabria 9 febrero 2009).

¹²²⁴ Art. 9 CC aceites y sus derivados de Ciudad Real.

¹²²⁵ Art. 18 CC actividades forestales; art. 15 CC actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León; art. 33.3 CC recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana o art. 4.3 CC Levantina Agrícola, SAT.

¹²²⁶ Art. 31 CC empaquetado de plátanos de la Isla de Tenerife, La Gomera, El Hierro (BOP Tenerife 14 marzo 2016); art. 11 Tinamenor, SL o art. 38 CC SAT nº 9857-MU MOYCA.

¹²²⁷ Art. 15 CC actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León y art. 13.3 servicios forestales de Cataluña.

¹²²⁸ Art. 18 CC actividades forestales; art. 15 CC actividades forestales de Castilla y León o art. 13.2 CC servicios forestales de Cataluña.

¹²²⁹ Art. 16 CC industria azucarera.

¹²³⁰ Art. 12 almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona (BOP Girona 11 octubre 2021); art. 18 CC aceite y sus derivados en Granada (BOP Granada 27 septiembre 2016); art. 13.2 CC actividades agropecuarias de León (BOP León 12 agosto 2019); art. 23 CC agrario de Segovia (BOP Segovia 23 mayo 2016); art. 40.2 c) CC aceite y sus derivados de Sevilla o disp. adicional actividades agropecuarias de Zamora; art. 116 CC Aleia Roses, SLU; art. 10 CC Viveros Sánchez, SL o art. 23 CC Cooperativa Agrícola y Ganadera de Alicante, S. Coop.

¹²³¹ Art. 40.2 c) CC aceite y sus derivados de Sevilla; art. 26 CC de la madera de Tarragona; art. 18 CC aceite y sus derivados de Toledo o art. 7 CC Stolt Sea Farm, SA y Acuidoro, SL.

entidad disminuye cuando queda relegado a un segundo criterio de orden¹²³², o a mero factor dirimente al otorgar preferencia solo en los supuestos de igualdad de méritos y formación de los aspirantes¹²³³.

Igual sesgo de arrastre histórico queda patente en cuantos otros consideren que los ascensos no dejan de constituir una de las facultades organizativas de la empresa. Trocan, por tanto, la automaticidad de la antigüedad por la unilateralidad de la decisión del empleador, aun cuando sea atendiendo a criterios objetivos como la formación, la experiencia profesional, la autonomía, la coordinación, la responsabilidad u otros que tratan de proporcionar un factor de objetividad a partir del cual poder ejercer cierto control a una potestad en principio discrecional¹²³⁴.

3º. La innovación y el progreso vienen de la mano de la sujeción a procedimientos en los cuales la formación y los méritos cobran el necesario protagonismo. En bastantes supuestos, y en gran medida como producto de esa transformación en curso, mezclando la antigüedad y la libre designación con el concurso o la oposición¹²³⁵, aun cuando estas últimas fórmulas tienden a ocupar una posición central en casi todos esos supuestos, y más claramente en otros en los cuales se convierte en vía general a seguir¹²³⁶; en particular, y como es lógico, cuando se trata de empresas públicas¹²³⁷. Estos sistemas de promoción, de lenta pero segura implantación, pueden ser más o menos complejos (en el temario o en las pruebas –debiendo destacar la reiterada alusión en algunos convenios su carácter eminentemente práctico¹²³⁸–, en la publica-

¹²³² Art. 25 CC de la madera de Tarragona; art. 18 CC aceite y sus derivados de Toledo o art. 38 CC SAT nº 9857- MU MOYCA.

¹²³³ Art. 16 CC industria azucarera; art. 42.5 c) CC de trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia; art. 10 CC Viveros Sánchez, SL; art. 23 Centre de la Propietat Forestal o art. 12.5º CC de la Empresa Servicio de Jardinería de Sondika y Zamudio-Enviser, Servicios Medioambientales, SA.

¹²³⁴ Art. 18 CC actividades forestales; art. 33.4 CC recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana; art. 4.4 CC Levantina Agrícola, SAT; art. 13 CC Las Marismas de Lebríja, SCA. Compaginando antigüedad y facultades organizativas del empresario, art. 14.5 CC Elementfresh, SL.

¹²³⁵ Art. 88 CC empaquetado de plátanos de la Isla de La Palma; art. 18 CC aceite y sus derivados de Toledo; art. 40 CC aceite y sus derivados de Sevilla; art. 42 CC de trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia; arts. 13 y 55 CC servicios forestales de Cataluña; art. 11 CC del campo de la Comunidad de Madrid; art. 38 CC SAT nº 9857-MU MOYCA o art. 10 CC Viveros Sánchez, SL.

¹²³⁶ Baste remitir a cuanto disponen el art. 16 CC industria azucarera o, por el detalle con el cual se afirma el sistema objetivo diseñado, art. 6.2 CC trabajos forestales y aserraderos de madera del Principado de Asturias.

¹²³⁷ Así art. 23 Centre de la Propietat Forestal; art. 19.2 II CC Sociedad Estatal Expsa Agricultura y Ganadería, SA o art. 18.1 Institut Balear de la Natura.

¹²³⁸ Como si fuera una fórmula ritual se insiste, por ejemplo, en el carácter «eminentemente práctico de las pruebas 'sin que exijan esfuerzo de memoria', refiriéndose a funciones o trabajos que se vayan a desempeñar», acudiendo a los términos utilizados en el art. 18 in fine CC aceite y sus derivados de Toledo; art. 12 CC de la Empresa Servicio de Jardinería de Sondika y Zamudio-Enviser, Servicios Medioambientales, SA o art. 10 CC Viveros Sánchez, SL.

ción de la convocatoria y formulación de solicitudes¹²³⁹, en la aportación de méritos o formulación de criterios de preferencia o impugnaciones¹²⁴⁰, etc.) y en algunas ocasiones (en particular cuando se trata de ámbitos sectoriales y empresas públicas o de mayor tamaño) ha lugar a una significativa participación sindical de carácter muy variado, como pudiera ser el acuerdo con los representantes sobre su dinámica y aspectos sustanciales¹²⁴¹; el nombramiento de un representante como observador del desarrollo de las pruebas¹²⁴² o su tutela por la comisión paritaria¹²⁴³; la información sobre las plazas a cubrir, sugiriendo las fórmulas para hacerlo, con noticia de las solicitudes formuladas así como del listado final de los candidatos seleccionados y su justificación última¹²⁴⁴; el acuerdo en la comisión paritaria para la designación de los miembros del órgano que ha de resolver el concurso¹²⁴⁵ (o el reconocimiento del derecho a formar parte del comité de ascensos¹²⁴⁶); la negociación en el seno de esta de los mecanismos que se considere más apropiados en atención las características propias de la entidad donde ha de tener lugar la promoción¹²⁴⁷ o la necesaria solicitud de pronunciamiento de este órgano para intentar solventar el conflicto con carácter previo a acudir a la jurisdicción social¹²⁴⁸; en fin, el deber de proporcionar a los representantes la relación de puestos de confianza que suponen mando o autoridad cuya designación queda atribuida en exclusiva a la dirección de la empresa¹²⁴⁹.

En esporádicas ocasiones el procedimiento finaliza con la previsión de un plazo «de prueba»¹²⁵⁰ o «de consolidación»¹²⁵¹ antes de confirmar la ubicación en el nuevo puesto, función o especialidad; en otras, por el contrario, cuanto obra es una promoción económica por el transcurso de un determinado período de permanencia en la categoría inferior, que será compensado y absorbido por el salario cuando finalmente se consolide el ascenso a través del procedimiento previsto¹²⁵².

¹²³⁹ Art. 23 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹²⁴⁰ Art. 6.2 trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias.

¹²⁴¹ Art. 55 CC servicios forestales de Cataluña; art. 11 CC del campo de la Comunidad de Madrid o art. 19 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA.

¹²⁴² Art. 16 CC industria azucarera.

¹²⁴³ Art. 16 CC Aleia Roses, SLU.

¹²⁴⁴ Art. 23 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹²⁴⁵ Art. 18 CC Institut Balear de la Natura.

¹²⁴⁶ A constituir en todas las empresas de más de 25 trabajadores, según el art. 22 CC aceite y sus derivados de Córdoba.

¹²⁴⁷ Art. 42 CC de trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia.

¹²⁴⁸ Art. 26 CC de la madera de Tarragona.

¹²⁴⁹ Art 13 CC servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 11 febrero 2020) y art. 18 CC Institut Balear de la Natura (BO Illes Balears 10 abril 2015).

¹²⁵⁰ Un plazo de 15 días en el nuevo destino en el art. 15.4 CC industria azucarera.

¹²⁵¹ Ejercicio de la actividad durante 6 meses dentro del puesto al que se ascendió en art. 13 CC Las Marismas de Lebrija, SCA; a partir de un número dado de jornadas en art. 4.5 CC Levantina Agrícola, SAT.

¹²⁵² Cláusula adicional 8ª CC acuicultura marina nacional.

4°. La libre designación aparece específicamente prevista para determinados puestos de trabajo que lleven aparejado mando, confianza y responsabilidad¹²⁵³, exijan una cualificación técnica específica¹²⁵⁴ o supongan estar al frente de alguna unidad productiva concreta¹²⁵⁵. La selección no necesariamente se efectúa en atención a la ubicación del puesto en los niveles profesionales superiores, pues conviene destacar, por ejemplo, la de conserjes entre los distintos porteros u ordenanzas; plazas o puestos, estos últimos, que pueden ser provistos en favor de trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo con el resultado de incapacidad o capacidad disminuida para realizar el trabajo habitual si reúnen las condiciones requeridas o de cuantos, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal¹²⁵⁶.

5°. En fin, resultan realmente excepcionales las previsiones destinadas a incorporar medidas de acción positiva en favor de colectivos postergados. Al margen de los supuestos de reubicación en puestos o plazas compatibles con la pérdida de aptitudes derivadas de accidentes, enfermedades o el transcurso de la edad, que raramente conllevan un ascenso en sentido propio, en una muestra convencional tan amplia como la examinada únicamente se han encontrado dos convenios con esta avanzada preocupación social: en el primero de ellos se otorga prioridad (en el primer lugar) para ocupar las vacantes existentes a los trabajadores con capacidad laboral disminuida¹²⁵⁷; en el segundo, y «en igualdad de méritos, se habrá de optar por el sexo menos representado (...); [por ello, y] para hacer efectivo el principio de acción positiva, se establecerán por la empresa las exclusiones, reservas y preferencias en cuanto hace a la promoción de manera que, en igualdad de méritos, tengan derecho a ser promocionadas las personas de sexo menos representado en el grupo o función de que se trate»¹²⁵⁸.

¹²⁵³ Art. 16 CC industria azucarera; art. 42 CC de trabajo agrícola, forestal y pecuario de Murcia; art. 6.1 CC de trabajos forestales y aserraderos de madera de Asturias; art. 38 CC empaquetado de plátanos de la Isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro; art. 24 CC cooperativas del campo de Tarragona; art. 18.2 Institut Balear de la Natura; art. 10 CC Viveros Sánchez, SL; art. 19 II CC Sociedad Estatal Expasa Agricultura y Ganadería, SA; art. 12 CC de la Empresa Servicio de Jardinería de Sondika y Zamudio-Enviser, Servicios Medioambientales, SA o art. 38 CC SAT nº 9857-MU MOYCA.

¹²⁵⁴ Art. 18 CC actividades forestales; art. 40 CC aceite y sus derivados de Sevilla; art. 15 CC actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León; art. 13 CC servicios forestales de Cataluña o art. 38 CC SAT nº 9857-MU MOYCA.

¹²⁵⁵ Así para los jefes administrativos, art. 18 CC actividades forestales; art. 15 CC actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León; art. 40 CC aceite y sus derivados de Sevilla; art. 24 CC cooperativas del campo de Tarragona o art. 38 CC empaquetado de plátanos de la Isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro.

Para encargados dentro del personal obrero, art. 38 CC empaquetado de plátanos de la Isla de Tenerife, La Gomera y El Hierro o art. 18 CC aceite y sus derivados de Toledo.

¹²⁵⁶ Art. 40.2 CC aceite y sus derivados de Sevilla o art. 18.2 c) CC de aceite y sus derivados de Toledo.

¹²⁵⁷ Art. 23 CC Centre de la Propietat Forestal.

¹²⁵⁸ En un contexto en el cual los criterios a utilizar en «los procedimientos de ascensos habrá de ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable» por cualquiera de las razones que enuncia, art. 55.2 a) CC del sector de servicios forestales de Cataluña.