

**Vigencia del Sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo
(CIVEA PAS LABORAL 16-02-2023)**

Nuestro [IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía \(Cod. Convenio 7100205\)](#), en su CAPITULO II se establece el sistema de clasificación profesional, determinando en su [artículo 15.1](#) que se articula en grupos y categorías profesionales:

“Artículo 15. Clasificación Profesional.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categoría profesionales.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar. Recogerá de manera enunciativa las funciones propias de cada categoría, que se realizarán de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas.”

La regulación legal del sistema de clasificación profesional encarga y faculta a la negociación colectiva el establecimiento del sistema de clasificación profesional, con la obligación de hacerlo mediante grupos profesionales, y lo hace con las previsiones contenidas en el [artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET):

“1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.”

Esta redacción fue dada en el artículo 22 del ET mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que, además, concretaba en su [Disposición adicional novena](#), sobre la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional, que “*En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.* Esta “obligación legal” de aquel momento, tal como ocurrió con carácter general y concretamente en nuestro Convenio Colectivo, un año después no había sido cumplida por la negociación colectiva. De este modo, quedó de manifiesto que tenía más de voluntad incentivadora que de obligación efectiva, quedando derogada por la [Disposición derogatoria única](#) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el actual texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta que la [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades](#) no obliga a la modificación del sistema de clasificación profesional de nuestro Convenio Colectivo, debemos de tener en cuenta lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, como Ley específica en el ámbito de las relaciones de trabajo, que atribuye a la negociación colectiva la competencia para establecer los sistemas de clasificación profesional, pero como no se trata de un contenido mínimo del convenio colectivo, es una cuestión que está sometida, como todo aquello que hace referencia a las condiciones de trabajo, al resultado de la negociación.

En conclusión, este sistema de clasificación profesional sigue plenamente vigente, ya que no se ha existido la imprescindible negociación colectiva que lo hubiera modificado y no existe obligación de modificarlo, ya que la [Disposición adicional novena](#) de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, fue derogada por la [Disposición derogatoria única](#) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el actual texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier modificación que se quiera hacer del sistema de clasificación profesional de nuestro Convenio Colectivo requiere de un acuerdo entre las partes negociadoras del mismo. Por lo tanto, hasta que no exista un proceso de negociación de un nuevo Convenio Colectivo, no se podrá establecer un nuevo sistema de clasificación profesional que, en su caso, podría basarse en grupos profesionales.