



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Clasificación y cualificación profesional en el sector de la  
hostelería**

Presentado por D<sup>a</sup>. Ana Estela Sanz Cubo

Tutorizado por D. Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, a 17 de febrero de 2016





## ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>Justificación</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>CAPÍTULO I: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	9
1.1. Sistema de clasificación profesional .	11
1.1.1. Evolución normativa .....	12
1.2. Encuadramiento profesional .....	14
1.2.1. La movilidad funcional .	15
1.2.2. La polivalencia funcional .....	16
<b>CAPÍTULO II: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA</b> ....	19
2.1. Proceso de sustitución de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería por el Acuerdo Laboral Estatal para la Industria de la Hostelería (ALEH) .....	21
2.2. El ALEH.....	22
2.2.1. III ALEH .....	22
2.2.2. Resolución del 4 de marzo de 2014, por la que se modifica el Capítulo II del IV ALEH .	24
2.3. La movilidad funcional y la promoción profesional en el V ALEH .	25
2.3.1. La movilidad funcional .	25
2.3.2. La promoción profesional .	26
<b>CAPÍTULO III: LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....	27
3.1. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) .....	29
3.2. Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales (MNCP) .	30
3.2.1. Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional (SNCFP).....	31
3.2.2. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). .....	32
3.3. La cualificación profesional .....	34
3.3.1. Las unidades de competencia .....	36
3.3.2. Los módulos formativos .....	37
3.4. Metodología de elaboración del CNCP .	38

**CAPITULO IV: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL ..... 41**

4.1. La clasificación profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional. .... 43

4.2. Comparación entre el V ALEH y el Sistema Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional ..... 44

**Conclusiones ..... 47**

**Referencias bibliográficas ..... 49**

**ANEXOS**

**Anexo I..... 55**

**Anexo II..... 56**

**Anexo III ..... 58**

## JUSTIFICACIÓN

El objeto de estudio elegido responde a mi propio interés, curiosidad y motivaciones personales por saber más acerca de un tema que afecta diariamente a trabajadores y empresarios del ámbito hostelero nacional. Indagar en cuál ha sido la evolución de la clasificación desde sus inicios, estudiar si el Convenio Estatal de Hostelería cumple las previsiones establecidas en el ET, saber si los trabajadores desempeñan un puesto de trabajo acorde con su cualificación y formación, y, por tanto, conocer si realmente esta relacionada la clasificación profesional patente en el Convenio Estatal de Hostelería con el Sistema de Nacional de Cualificaciones, etc. Todas estas realidades e inquietudes, entre otras, han sido las que me han llevado a la elección de este tema. Muchos trabajadores de este sector no conocen sus derechos y obligaciones laborales y, en parte, la clasificación y cualificación profesional ayudan a que estos derechos y obligaciones queden más claros. Por eso, este trabajo me ha sido muy útil tanto en lo profesional como en lo personal.

Los dos grandes apartados que abordamos en este trabajo (la clasificación profesional y la cualificación profesional) no se aplican adecuadamente por parte de empresarios y trabajadores pues, aunque diversos autores ya han hablado acerca de la clasificación y la cualificación profesional, su utilización en la práctica real continúa siendo mejorable. En este sentido, nuestro estudio se plantea conseguir los siguientes objetivos:

- Conocer los aspectos más relevantes de la clasificación profesional.
- Analizar el estado de la cuestión acerca de las categorías y grupos profesionales.
- Demostrar la adaptación que el sector de la hostelería ha realizado en relación a la clasificación profesional.
- Comprobar el tratamiento y ampliación que el Convenio de Hostelería realiza acerca de los conceptos de movilidad y polivalencia funcional que contempla el Estatuto de los Trabajadores.
- Estudiar la estructura de la cualificación profesional en España.
- Analizar las relaciones que se establecen entre la clasificación profesional y la cualificación profesional.

Por otra parte, con el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se han desarrollado una serie de competencias que se recogen en la memoria de verificación de dicha titulación. Podemos citar, como más relevantes, las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad de gestión de la información

- Razonamiento crítico
- Aprendizaje autónomo
- Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales

## INTRODUCCIÓN

En el año 2014 la Hostelería fue, según la Encuesta de Población Activa, el sector que más empleo generó, aumentando el número de trabajadores en un 6,5%. La especial relevancia de este sector la encontramos en las cifras de nuestro Producto Interior Bruto (PIB), donde se observa que la Hostelería contribuyó con un 7,4% al PIB durante dicho año.

En el presente trabajo se abordan dos grandes cuestiones referentes al Derecho del Trabajo, la clasificación profesional y la cualificación profesional, que presentaremos a continuación. Sobre las mismas, este estudio pretende resaltar los aspectos y características más significativas, así como también realizar una síntesis acerca de las diferencias y similitudes que pueden tener estos dos grandes conceptos.

En primer lugar, el estudio aborda la evolución de la clasificación profesional en España. Este estudio tratará de poner en antecedentes sobre la clasificación profesional al lector partiendo de las primeras ordenanzas de 1942 como punto de inicio de desarrollo de nuestro estudio. Desde ahí se atenderá a la evolución de los hechos acontecidos hasta la actualidad adecuándose al marco que establece el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Nuestro trabajo analiza lo que establece el ET en lo que a clasificación profesional se refiere, con la finalidad de facilitar a los convenios el adecuado desarrollo que se debe llevar a cabo en las tareas referentes a la clasificación, según lo que expresa dicho estatuto.

Nuestro estudio también analiza el modo en el que el Marco Nacional de Cualificaciones aborda el tema de la cualificación profesional para seguir las directrices impuestas por la Unión Europea y así adaptar la clasificación a este nuevo sistema denominado Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. El Marco Nacional de Cualificaciones juega un papel fundamental, pues resulta imprescindible para valorar aquellas actividades o tareas que el trabajador es capaz de desarrollar además de comprobar si estas tareas se corresponden a las exigencias específicas del puesto.

A nuestro juicio, las cuestiones relativas a la clasificación y la cualificación profesional están llevándose a cabo desde una práctica ciertamente inadecuada. En este sentido, creemos que una correcta conceptualización de los términos de clasificación y cualificación profesional puede clarificar a trabajadores y empresarios con la finalidad de realizar una mejora en el uso de estos conceptos. Además, es importante conocer las diversas conexiones que ambos términos tienen, teniendo en cuenta que la cualificación es fundamental para clasificar adecuadamente a un trabajador. Las utilidades de la clasificación y cualificación profesional también justifican la relevancia y significatividad de nuestro estudio. Por una parte, realizar una correcta clasificación es fundamental para ambas partes contractuales porque sirve de límite tanto a la polivalencia como a la movilidad funcional. Por otro lado, la cualificación nos indica las tareas que el trabajador está capacitado para desarrollar según sus conocimientos, las habilidades que posee, sus aptitudes profesionales... y si estas tareas se ajustan a los requisitos específicos que el empresario exige para cubrir el puesto. Por este motivo, adecuando la cualificación a la clasificación se consigue un empleo más productivo.

Nuestro trabajo se encuentra estructurado en cuatro capítulos en los que se estudian las distintas cuestiones que ya hemos anunciado en la presente introducción. Además, encontramos un último apartado en el que se exponen las principales conclusiones de nuestro estudio.

En el primer capítulo, ***“La clasificación profesional”***, se trata de realizar una evolución normativa del sistema de clasificación profesional, partiendo de las primeras Ordenanzas Laborales de 1942 hasta llegar al ET de 2012, viendo así como se la estructura de la clasificación profesional ha cambiado a lo largo de los años. También explicaremos la utilidad de la clasificación profesional a la que ya hemos hecho referencia, que se demuestra a través del acto de encuadramiento del trabajador, y como este término es importante a la hora de llevar a cabo la movilidad y polivalencia funcional (conceptos que también definiremos y explicaremos sus límites).

El capítulo II, ***“La clasificación profesional en el sector de la hostelería”***, aborda el estudio de los cambios experimentados por la clasificación profesional en el Sector de la Hostelería. En primer lugar, describiremos cómo se ha llevado a cabo el proceso de sustitución de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería por el Acuerdo Laboral Estatal para la Industria de la Hostelería (de ahora en adelante ALEH). A continuación, se estudiarán los cambios experimentados en la clasificación profesional, centrándonos en el III ALEH y en la Resolución de 4 de marzo de 2014, por la que se modifica el Capítulo II del IV ALEH, puesto que estos son los más significativos en lo que ha materia de clasificación profesional se refiere. Además se contemplan el resto de acuerdos laborales con la finalidad de observar sus diferencias. Por último, estudiaremos el tratamiento que este convenio hace de la movilidad funcional y la promoción profesional.

En el tercer capítulo, ***“La cualificación profesional”***, estudiaremos la cualificación profesional, las unidades de competencia que la componen y los módulos formativos asociados a estas últimas. Así mismo, también trataremos de explicar el Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales, el Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales (que ha creado España), el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como su metodología de elaboración.

En el último capítulo nos referimos a ***“La clasificación profesional en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”***. Dicho capítulo trata de analizar la estrecha relación que guardan los conceptos de la clasificación y cualificación profesional. Consideramos este capítulo relevante porque para clasificar a un trabajador correctamente se deben tener en cuenta conceptos pertenecientes a ambos términos (clasificación y cualificación).



## **CAPÍTULO I: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**



El sistema de clasificación profesional tiene como función principal establecer la prestación de trabajo, es decir, servir de referencia para *“determinar la clase, calidad o especie de trabajo que se compromete a prestar el trabajador con la celebración del contrato”* y, así, el empresario puede conocer *“qué concretas funciones o tareas propias de la prestación de trabajo pactada debe realizar el trabajador en cada momento”*. La finalidad que se persigue con esta especificación de la prestación laboral es que la clasificación funcione como un *“instrumento de determinación de la prestación retributiva a cargo del empresario”* (Gárate, 2014, pág. 3 y ss).

Asimismo, la clasificación profesional actual también tiene la finalidad de establecer una serie de medidas de flexibilidad interna que favorezcan un sistema de clasificación menos rígido, facilitando aspectos tan importantes como la polivalencia o la adaptación de la prestación de los trabajadores a las circunstancias que atraviesa la empresa en un momento determinado. El sistema de clasificación se establecerá a través de grupos profesionales para favorecer una menor rigidez del sistema, ya que los grupos favorecen la flexibilidad interna.

## 1.1. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Desde 1942, año en que se publicó la primera Ordenanza Laboral, hasta 1995, año en que se derogó la última Ordenanza Laboral, 70 han sido las ordenanzas que han regulado la clasificación profesional. Generalmente éstas ordenanzas establecían una estructura profesional muy rígida ya que realizaban una descripción bastante detallada de las funciones y tareas que debían desarrollar los trabajadores. Por esta razón, estos trabajadores sólo debían realizar aquellas tareas correspondientes a su categoría profesional, lo cual dificultaba enormemente *“la movilidad funcional de los trabajadores entre categorías de grupos distintos”* (García de la Roja, 2005, pág. 218). En el caso de la Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería de 1974, en su Anexo II, nos encontramos, entre otras, con las siguientes categorías laborales que nos sirven de ejemplo:

- a) Tenedor de cuentas de clientes: encargado de llevar la cuenta diaria de los clientes y extender las facturas de los mismos.
- b) Ordenanza de salón: su cometido es atender el buen orden de los muebles de los salones, cuidando al propio tiempo del servicio de escritorio como del de lectura.

Si observamos detenidamente las funciones contenidas en las categorías profesionales que acabamos de expresar, todos los trabajadores tienen funciones muy específicas, como ya hemos afirmado anteriormente. Como consecuencia, dichos empleados no podrán desarrollar otras funciones diferentes a las propias que deriven de su categoría profesional. La enorme especificidad de funciones que deben ser realizadas limitan, a nuestro juicio, las posibilidades de polivalencia funcional dentro de la empresa, puesto que los trabajadores no podrán realizar funciones de distinto grupo o categoría. Es esta la razón en la que nos apoyamos para afirmar que las Ordenanzas Laborales establecían una clasificación excesivamente rígida.

Las Ordenanzas Laborales establecían el sistema de clasificación en grupos profesionales que clasificaban a los trabajadores *“en atención a la función que desarrolle y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar en los grupos profesionales”*, incluyendo en éstos las categorías profesionales (Capítulo IV, Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería de 1974, arts. 10 y ss). Estas ordenanzas a las que hacemos referencia dejarán de tener un absoluto protagonismo como consecuencia de la aparición del RDL de Relaciones de Trabajo

de 1977, ya que este dotaba de prioridad aplicativa a lo negociado en convenio colectivo frente a aquello que establezca una Ordenanza Laboral, aunque no será hasta la Constitución de 1978 cuando se garantice *“el derecho a negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante del convenio”* (art. 37 CE).

### 1.1.1. EVOLUCIÓN NORMATIVA

El 14 de marzo de 1980, se publica la **Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores**. Esta Ley no establece una nueva regulación respecto de la organización que debía seguir el sistema de clasificación profesional, dado que su Disposición Transitoria Segunda establecía que todas aquellas Ordenanzas Laborales en *“vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo.”* Por tanto, las empresas establecerán su sistema de clasificación conforme *“a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos”*, pudiendo el Ministerio de Trabajo derogar total o parcialmente dichas Ordenanzas.

*“La superación de los modelos rígidos de la clasificación profesional se propicia con la Reforma (del ET) de 1994”,* a través de la **Ley 11/1994, de 19 de mayo**. Esta superación se produce a través de dos vías: por un lado *“flexibilizando la adaptación de la prestación de los trabajadores a un sistema de clasificación menos rígido”* y, por otro lado, *“por el proceso de derogación de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo, que da un impulso a la negociación colectiva y [...] crea la necesidad de regular la situación de anomia dejada por la desaparición de las normas sectoriales”* (Rivero, González, Val Tena y Val Arnal, 1999, pág. 80). El ET de 1994 incorpora la Disposición Transitoria Sexta en la que se señala que las Ordenanzas Laborales seguirán en vigor mientras que estas no sean sustituidas por convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 1994, pudiéndose prorrogar la vigencia de las Ordenanzas que tengan problemas de cobertura negocial hasta el 31 de diciembre de 1995. Con esta disposición se da tiempo a los convenios colectivos a que incorporen los nuevos sistemas de clasificación y se evitan así los vacíos legales.

Debido a esta reforma, el artículo 22.1 ET se modifica quedando del siguiente modo: *“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 categorías o grupos profesionales”*. Esta nueva redacción del artículo, con la Reforma de 1994, deroga la Disposición Transitoria Segunda del ET de 1980 que, según hemos mencionado anteriormente, remitía a las Ordenanzas laborales para regular la clasificación profesional en las empresas. Por este motivo a partir de este momento, serán las partes las que diseñen, con total libertad, los sistemas de clasificación profesional a través de grupos profesionales, categorías profesionales o a través de ambos.

Con la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, *“el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional”*, con el objetivo fundamental de acabar con *“la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz”* (Exposición de Motivos). Como dice Montoya (2013, pág. 62), la categoría es un concepto más rígido porque abarca funciones y tareas *“que requieren una misma aptitud profesional”*, mientras que en el grupo no es necesaria una idéntica aptitud sino simplemente similar. Así pues, con esta reforma, se da la posibilidad de que el trabajador clasificado en un grupo determinado pueda realizar alguna o todas las tareas del grupo al que pertenece según su preparación, facilitando así la polivalencia y movilidad funcional (Apilluelo, 2012). Como consecuencia de esta reforma de 2012, el artículo 22.1 ET se vio nuevamente modificado pasando a tener la siguiente redacción: *“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*". Fruto de esta nueva modificación, se impone a los convenios la obligación de establecer los sistemas de clasificación exclusivamente a través de grupos profesionales, no permitiendo que se recurra al concepto de categoría profesional ni de forma exclusiva ni compartida con el de grupo (Montoya, 2013). Se permite que cada grupo profesional pueda incluir *"distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador"*, y que el trabajador desempeñe todas o algunas de las funciones correspondientes al grupo (art. 22.2 y .4 ET), otorgando así mayor flexibilidad.

Esta prohibición legal de no establecer los sistemas de clasificación profesional a través de categorías profesionales es absoluta y radical. Por este motivo, los convenios, desde el 8 de julio de 2012, cuentan con el plazo de un año para adaptar su sistema de clasificación al nuevo sistema, como establece la Disposición Adicional novena de la ley. Por su parte, Montoya (2013, pág. 63) advierte que la revisión de la clasificación fuera de este plazo no tendría más efectos *"que las propias dificultades e inseguridad jurídica que tendría que atravesar la empresa en este ámbito mientras dicha revisión no se llevase a efecto"*. Así mismo, esta Disposición Adicional encomienda la revisión a los convenios colectivos. Sin embargo, nada impide que dicha revisión se realice mediante acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Estas modificaciones legales afectan también al concepto de grupo profesional. De acuerdo al artículo 22.2 ET el término queda definido del siguiente modo: *"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"*. Al asignar al trabajador un grupo profesional se podrá establecer, como contenido de la prestación laboral, el desempeño de todas o algunas de las funciones correspondientes al grupo asignado (art. 22.4 ET). En el ET los grupos profesionales constituyen las piezas *"clasificadoras mayores, básicas y autónomas"* en torno a las que gira el sistema de clasificación profesional. De este modo, se trata de eliminar la excesiva rigidez de las antiguas ordenanzas. Sin embargo, se debe tener en cuenta que al presentar los grupos como las unidades clasificatorias mayores o básicas se pueden combinar con otras unidades menores y *"carentes de autonomía respecto de él"*. Las unidades menores a las que puede recurrir el convenio son, por ejemplo, *"subgrupos"*, *"puestos de trabajo"* y *"áreas"* o *"divisiones funcionales"*. Sin embargo, hay muchos convenios que transforman estas unidades menores en las unidades mayores, básicas y autónomas, por lo que serán éstas las que incluirán varios grupos profesionales y no al revés como exige la ley. También decir que, a pesar de que la ley desaconseja del uso de las categorías profesionales, se permite su uso ya que el ET contempla la combinación de grupos con otras unidades clasificatorias; aunque no es conveniente hacer referencia a ellas porque la categoría no sirve por sí sola para limitar la movilidad funcional ordinaria debido a la rigidez del concepto (Gárate, 2014, pág. 9 y ss). Un ejemplo de convenio que sigue utilizando el término de categoría profesional sería el VI Convenio colectivo Estatal de Gestorías Administrativas, de 7 de febrero de 2014. En este convenio, capítulo III, artículo 12, nos encontramos con el *"coordinador/a y/o Jefe de Administración: integran esta categoría profesional los trabajadores [...]"*, así como con el *"oficial/a de primera: Se adscriben a esta categoría profesional los trabajadores que [...]"* entre otros.

## 1.2. ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL

El acto de encuadramiento consiste en la *“adscripción del trabajador a un grupo profesional”* determinado (Gárate, 2014, pág. 15). Este acto se llevará a cabo *“por acuerdo entre el trabajador y el empresario”*, así *“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 alguna de ellas”* (art. 22.4 ET).

Es obligado encuadrar adecuadamente a un trabajador, considerando que esta acción incluye, entre otras cosas, indicar el grupo profesional al que pertenece el mismo. Esto permite *“conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo”*. De esta manera, tanto trabajador como empresario limitan la prestación del trabajo *“a todas las funciones del grupo profesional en el que vaya a ser encuadrado el trabajador o solo a algunas”*; en el caso que se pacte la realización de algunas funciones quedarán excluidas de la prestación las actividades restantes del grupo. Este acto debe coincidir con la cualificación profesional del trabajador, en cuanto a aptitudes profesionales, titulación, experiencias profesionales... aunque puede suceder que *“el encuadramiento pactado no se corresponda con la cualificación del trabajador contratado”*. Esto puede ser debido a que no siempre la inclusión en un determinado grupo implica desarrollar tareas que necesiten acreditar una determinada cualificación por mandato legal, y cuya acreditación requiere la posesión de un título determinado *“sin el cual la realización de aquellas no se pueda considerar conforme a derecho”* (Gárate, 2014, pp. 14 y 15).

Es preciso tener en cuenta que el encuadramiento del trabajador en un determinado grupo profesional puede experimentar cambios de distinta índole a lo largo de su vida laboral. Entre estos posibles cambios podemos citar la *“falta de correspondencia entre el encuadramiento ostentado y las funciones efectivamente realizadas”* o la *“pérdida o disminución de las aptitudes psicofísicas, por sanción disciplinaria”*, entre otros (Gárate, 2014, pp. 15 y ss). En estos supuestos nos encontraríamos ante una incorrecta clasificación del trabajador, ya que no habría relación entre las tareas que debería realizar el trabajador según su encuadramiento profesional y las funciones que realmente realiza. Por ello, en estos casos, se debería proceder de forma inmediata a una reclasificación del trabajador ya que el grupo profesional de pertenencia sirve de límite tanto a la movilidad como polivalencia funcional, y así mismo los grupos también establecen las retribuciones efectivas que debe recibir el trabajador.

La movilidad funcional *“regula un poder unilateral del empresario que puede consistir”* tanto en *“especificar la prestación laboral convenida mediante el ejercicio del poder de dirección”* o *“en variar las funciones inicialmente pactadas mediante el ejercicio del “ius variandi”*. La polivalencia funcional, sin embargo, consiste en un *“acuerdo de voluntades derivado de la autonomía individual de las partes, acuerdo que determinará la prestación laboral objeto del contrato de trabajo”* (Valle, 2013, pp. 3 y 4).

La polivalencia tampoco debe confundirse con la realización de funciones comunes a todos los grupos; la rotación en el puesto de trabajo debido a la organización interna de la empresa; ó con *“cláusulas de saturación de jornada”*, es decir, el convenio colectivo puede establecer que si el trabajador acaba su función o tarea antes de finalizar la jornada laboral debe realizar funciones o tareas diferentes a la que realiza habitualmente, pero estas funciones no están inicialmente pactadas en el contrato de trabajo a diferencia de la polivalencia.

### 1.2.1. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional consiste en la facultad del empresario para encomendar al trabajador funciones distintas a las que habitualmente prestaba con el fin de cubrir necesidades empresariales. Esta movilidad puede producirse por voluntad de las partes contractuales o por voluntad unilateral del empresario. Hay dos tipos de movilidad funcional, una ordinaria y otra extraordinaria: la movilidad ordinaria (horizontal) es aquella en que el empresario cuenta con un poder de especificación, es decir, que aunque el trabajador tenga asignada una determinada tarea el empresario puede encomendarle otras dentro del mismo grupo profesional de forma temporal o indefinida; y la movilidad extraordinaria (vertical) consiste en la realización de funciones superiores, movilidad ascendente, o inferiores, descendente, al grupo profesional (Martín, Rodríguez-Sañudo y García, 2013).

La movilidad funcional a través de grupos profesionales *“puede discurrir por espacios mas amplios que la ejercitada entre categorías profesionales equivalentes”*, debido a que la categoría abarca funciones y tareas que necesitan de una misma aptitud profesional, mientras que en el grupo no es necesaria una idéntica aptitud sino simplemente similar (Montoya, 2013, pág. 62).

En el caso de que algunos convenios no establezcan su clasificación solo mediante los grupos profesionales, como dispone la Disposición Adicional Novena de la ley 3/2012, y sigan contando con sistemas clasificatorios basados en categorías, se plantearían dos problemas fundamentales: por un lado, saber si el trabajador está clasificado correctamente y, por otro lado, surge la duda de hasta qué punto y con qué límites puede el empresario poner en práctica la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria (Montoya, 2013).

La solución a estos problemas podría ser que aquellos convenios en que se establezcan grupos y categorías se eliminasen estas últimas para que la movilidad funcional y la clasificación girasen en torno a los grupos profesionales que se que definen en el convenio. Sin embargo, en los convenios en que exclusivamente haya categorías profesionales habría mayores problemas, pero esto no puede impedir que se produzca la movilidad funcional, ni negar al empresario *“su poder de modificación sustancial de las condiciones del trabajo”*. Por esta razón, se debe tener en cuenta que en este último caso resultará difícil para el empresario saber si se trata de una movilidad funcional ordinaria o extraordinaria, o de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada según el artículo 41 ET (Montoya, 2013, pág. 64).

#### 1.2.1.1. LÍMITES A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

El artículo 39 del ET prevé unos límites que el empresario debe tener en consideración a la hora de llevar a cabo la movilidad funcional, ya sea ordinaria o extraordinaria, de sus trabajadores. Estos límites son siete:

- Dignidad: respeto a la dignidad del trabajador;
- Titulación: la asignación de nuevas funciones, pertenezcan o no a su grupo profesional, *“debe ser acorde con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral”* (Montoya, 2013, pág. 67);
- Retribución: *“el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza, salvo en los casos de encomienda de*

*funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen” (art. 39.3 ET);*

- Estabilidad en el empleo: el artículo 39.2 ET establece que en caso de encomendar funciones distintas a las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional, *“no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación”;*
- Causa: en toda movilidad funcional extraordinaria, para asignar funciones que corresponden a un grupo profesional inferior será suficiente con acreditar *“razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención” (art. 39.2 ET), de este deriva el siguiente límite;*
- Duración: la movilidad, tanto ascendente como descendente, sólo será lícita por el tiempo imprescindible. Con lo cual, para que esta movilidad adquiriese carácter permanente, o se diese por tiempo superior al estrictamente necesario, sería necesario mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, o recurrir a la vía del artículo 41 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo). En el supuesto de que dicha movilidad adquiriese carácter definitivo, el empresario tendría la obligación de comunicárselo a los representantes de los trabajadores;
- Ascenso: por último, en caso de encomendar funciones superiores, siempre que sea por un periodo de más de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, salvo que el convenio disponga otra cosa, el trabajador puede reclamar el ascenso a un puesto superior o la cobertura de la vacante con la pertinente mejora salarial.

### **1.2.2. LA POLIVALENCIA FUNCIONAL**

La polivalencia funcional puede definirse como *“aquél acuerdo entre trabajador y empresario, por virtud del cual, el primero se compromete a realizar funciones propias de más de un grupo, siendo clasificado conforme a las funciones que desarrolle durante mayor tiempo” (Valle, 2013, pág. 1);* en otras palabras, la facultad del empresario para encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto con el fin de cubrir necesidades empresariales.

Tradicionalmente, los empresarios aplicaban la polivalencia por necesidades organizativas. Es decir, exigían al trabajador la realización de funciones de más de una categoría con el fin de cubrir todas las categorías profesionales existentes en la empresa. Estas acciones se llevaban a cabo como consecuencia tanto de una plantilla insuficiente como de la excesiva rigidez del concepto de categoría. Sin embargo, esta necesidad inicial fue ampliándose a fines distintos, convirtiéndose así *“en un instrumento de flexibilización en la gestión de los recursos humanos por parte del empresario” (Valle, 2013, pág. 4).*

Por esta razón, uno de los objetivos de la reforma del 2012 fue apostar por *“la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo”,* debido a la *“falta de nivel óptimo de flexibilidad interna”,* así como *“fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa” (Exposición de Motivos Ley 3/2012).*



Algunas Ordenanzas Laborales ya habían hecho previsiones sobre la polivalencia funcional, como por ejemplo la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970, que en su artículo 51 señala

Quando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador de esta Ordenanza está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de la maquinaria, herramientas y sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.

Pero no fue hasta la reforma del ET de 1994 cuando por primera vez se integró en nuestro Ordenamiento Jurídico. La polivalencia se recogió en el artículo 22.5 ET con la siguiente redacción: *“Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes”*. Llegado el momento de encuadrar a un trabajador en un grupo profesional, esta prevalencia podría entenderse en un doble sentido: por un lado, clasificando al trabajador en las funciones que desarrolle durante más tiempo; y, por otro, las funciones jerárquicamente superiores (Montoya, 2013). Con el fin de despejar ésta incógnita interpretativa, el ET de 2012, en su artículo 22.4, aclara que *“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 desempeñe durante mayor tiempo”*. Siempre ha habido conflicto a la hora de clasificar a un trabajador cuando este es considerado polivalente, pero es más lógico este nuevo criterio del 2012, ya que el anterior podría dar lugar a *“clasificar al trabajador en un grupo cuyas funciones desarrolle de manera episódica u ocasional durante su jornada”*. No obstante, hay que tener en cuenta que la clasificación del trabajador en las funciones que desarrolle durante más tiempo puede traer problemas puesto que es muy común que el trabajador desarrolle indistinta y simultáneamente *“funciones de diversos grupos profesionales de tal forma que sea imposible determinar cuáles son desempeñadas con mayor duración”* (Montoya, 2013, pp. 66 y ss).

Como vemos, el ET contempla de un modo bastante superficial la polivalencia de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que trabajadores y empresarios tienen distintos intereses en cuanto a polivalencia funcional se refiere, ya que al primero le interesa *“un estatuto jurídico delimitado y preciso frente al poder de dirección del empresario”* y al segundo le conviene que las funciones que pueda exigir al trabajador sean de lo más flexibles y ampliables (Valle, 2013, pág. 4). Por este motivo, la negociación colectiva puede tener un papel muy importante en el desarrollo y concreción de la polivalencia, ampliando y profundizando en las cuestiones que a esta se refieren. Sin embargo, a pesar de esta posibilidad que se otorga a las partes negociadoras, lo más habitual es que los convenios *“omitan cualquier previsión al respecto”*, por lo que la polivalencia de los trabajadores queda sometida a la regla del ET y a los términos que puedan acordar las partes en el contrato de trabajo (Gárate, 2014, pág. 16). Como consecuencia de esta posible falta de regulación por parte de los convenios, se puede afirmar que la polivalencia *“tiene su origen en el contrato de trabajo”* a través de un acuerdo entre empresario y trabajador, pues el contrato contempla las funciones que el trabajador debe realizar. Este contrato o acuerdo se realiza al comienzo de la relación contractual y no sólo especifica el grupo profesional en el que se clasifica al trabajador, sino que, además, concreta todas las funciones *“que han sido objeto de polivalencia”*. No obstante, nada impide que la polivalencia se pacte a lo largo de la vida laboral (Valle, 2013, pág. 5). Por esta razón

sería necesario que la negociación colectiva dejase bien definidos todos los términos relativos a la polivalencia funcional de la empresa.

### 1.2.2.1 LÍMITES A LA POLIVALENCIA FUNCIONAL

Valle (2013, pág. 16) explica que *“la polivalencia queda sujeta a toda una serie de límites objetivos que el ordenamiento jurídico impone”*, estos límites son:

- Titulación académica o profesional del trabajador: aunque las partes contractuales acuerden polivalencia no se puede pedir al trabajador *“el desempeño de funciones para las que sea exigible una determinada titulación que no posee”* independientemente de que pertenezca o no a su grupo profesional. Este límite se puede originar por tres motivos: *“necesaria defensa del orden público”*, defender el *“interés del propio trabajador afectado por la polivalencia funcional”* y defender *“el interés del resto de trabajadores mejor capacitados, por su titulación”*. (Valle, 2013, pág. 17)
- Buena fe contractual: esta se sobrepasa cuando el empresario decide acordar el pacto de polivalencia sin que se produzca una necesidad empresarial o cuando lo único que persigue el empresario es perjudicar al trabajador (Valle, 2013).
- Vulneración de derechos fundamentales: la polivalencia debe respetar, en todo caso, la dignidad de las personas, el principio a la igualdad, así como la prohibición de discriminación (Valle, 2013)
- Garantías retributivas: el trabajador percibirá las retribuciones de acuerdo a las actividades que efectivamente realice, salvo en caso de realización de funciones inferiores en el que mantendrá la retribución de origen (Gárate, 2014).

Como vemos la polivalencia funcional es un difícil tema que deberá ser tratado de forma más específica por el legislador. Sólo así la negociación colectiva podrá hacer un correcto uso de ella y adaptarla adecuadamente a sus respectivos convenios y sectores.

## **CAPÍTULO II: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA**



En el capítulo anterior hemos estudiado tanto la evolución como el tratamiento actual que hace el ET con respecto a la clasificación profesional de los trabajadores, independientemente del sector en que desarrollen su actividad. A nivel estatal, en el sector de la hostelería, el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) regula la clasificación profesional. Este acuerdo, hasta no hace mucho tiempo, utilizaba el término de categoría profesional, enmarcada dentro de un grupo profesional y ambas a su vez se encontraban encuadradas dentro de una determinada área funcional. En 2014, el ALEH, ha suprimido definitivamente de su articulado las categorías profesionales haciendo exclusiva referencia a los grupos profesionales y áreas funcionales.

A lo largo de este capítulo vamos a estudiar los cambios que ha experimentado la clasificación profesional en el sector de la hostelería desde el primer ALEH publicado en 1996 hasta el V ALEH en 2015. A lo largo de estas líneas también haremos referencia a la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería de 1974.

## 2.1. PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE LA HOSTELERÍA POR EL ALEH

El 1 de mayo de 1939 entró en vigor el Reglamento para la Industria Hostelera, Cafés, Bares y Similares con dos objetivos: clasificar al personal y reglamentar la estructura salarial en base a categorías profesionales. Este Reglamento fue sustituido en 1944 por el Reglamento Nacional de Trabajo para la Industria Hotelera y de Cafés, Bares y Similares, que estuvo en vigor hasta 1974. Desde 1974 hasta 1996, el sector de la hostelería ha estado regulado por la **Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería, de 28 de febrero de 1974**. Esta Ordenanza era excesivamente rígida pues establecía una detallada descripción de las funciones y tareas que debía desarrollar el trabajador, de manera que éste sólo desempeñaba aquellas funciones correspondientes a su categoría profesional (Alias y Montané, 1995). Esta estructura profesional tan inflexible resultaba negativa tanto para empresario como trabajador puesto que dificultaba enormemente la movilidad funcional entre categorías de grupos distintos e, incluso, entre aquellas del mismo grupo y categoría (Rivero et. al., 1999). Sin embargo, Alias y Montané (1995) señalan que esta rigidez también tiene su lado positivo porque así se evitan cambios arbitrarios por parte del empresario y se protege a los trabajadores. Como consecuencia de la enorme rigidez de esta Ordenanza (y de todas en general), se siente la necesidad de que éstas sean sustituidas por convenios algo más flexibles, pero este cambio no empieza a ser posible hasta 1980.

En 1980, con la entrada en vigor del ET, se establece que las Ordenanzas Laborales continúen siendo aplicables como derecho dispositivo mientras que no sean sustituidas por convenio colectivo (Disposición Transitoria Segunda). Gracias a esta Disposición Transitoria, el Ministerio de Trabajo tenía competencia para derogar total o parcialmente las Ordenanzas que hasta ese momento estaban en vigor. Sin embargo, *“entre 1980 y 1994, el Ministerio de Trabajo apenas haría uso de la facultad que le había sido legalmente conferida”*, por lo que el nuevo ET de 1994 incorporó a la Disposición Transitoria Sexta que las Ordenanzas Laborales seguirían en vigor hasta 31 de diciembre de 1994 *“en tanto no se sustituyan por convenio colectivo”*. Sin perjuicio de lo anterior, no solo se autorizó al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social sino que, además, se le instó a *“derogar total o parcialmente, de forma anticipada, [...] o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia”* de las Ordenanzas que presentaran problemas de cobertura de negociación. Con esto se consiguió la *“liquidación”* escalonada de estas normas en nuestro Ordenamiento Jurídico (Valdés Dal-Ré, 2004, pág. 127 y ss). Por consiguiente, cuando entró en vigor el ET de 1994, todas las Ordenanzas vigentes podían ser

derogadas anticipadamente, derogarse automáticamente a fecha de 31 de diciembre de 1994 o ser prorrogadas hasta el 31 de diciembre de 1995.

Muchas fueron las Ordenanzas derogadas en 1994 al ser sustituidas por convenios colectivos. Sin embargo, la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería (entre otras), fue prorrogada totalmente hasta 31 de diciembre de 1995 por la **Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994**. Esta prórroga fue concedida debido a *“problemas de cobertura negocial”* motivados por diversas causas como, por ejemplo, la falta de estructura negocial (Valdés Dal-Ré, 2004, pp. 132 y 133). Solventados estos problemas iniciales y una vez concluida la prórroga de un año concedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, surge el ALEH publicado por primera vez en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 2 de agosto de 1996.

## 2.2. EL ALEH

El ALEH es *“fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal”* del sector de la hostelería. Este convenio surgió debido a la *“necesidad de sustituir la antigua Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería del año de 1974, en cumplimiento de la entonces vigente disposición transitoria sexta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”* (preámbulo V ALEH). Desde que entró en vigor el I ALEH en 1996 hasta la publicación del V ALEH en 2015 han pasado 19 años. A continuación, vamos a señalar los diferentes ALEH que se han publicado en este periodo de tiempo y su periodo de vigencia:

- I ALEH: 13 de junio de 1996 a 31 de diciembre de 2000
- II ALEH: 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004
- III ALEH: 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2009
- IV ALEH: 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2014
- V ALEH: 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2019

Para facilitar la comprensión de los aspectos más relevantes acerca de la clasificación profesional de los cinco ALEH publicados, creemos oportuno condensar dichos convenios y sus características de mayor importancia en dos grandes grupos. Por un lado, nos referiremos al III ALEH. La justificación para comenzar desde el tercer convenio radica en que el I, II y III ALEH apenas presentan diferencias significativas en lo que se refiere a materia de clasificación profesional. No obstante, a lo largo de las próximas líneas se señalarán esas diferencias.

Por otra parte, desarrollaremos la modificación del capítulo II del IV ALEH de 2014. De igual modo que hemos justificado la conveniencia de agrupar los primeros tres ALEH, también nos parece acertado expresar nuestra opinión sobre el IV y V ALEH. A nuestro juicio, consideramos esta agrupación muy oportuna dado que el capítulo II del IV ALEH (que es el referente a la clasificación profesional) permaneció inalterable con la publicación del convenio actual.

### 2.2.1. III ALEH

El III ALEH, que regula la clasificación profesional en el capítulo II, del artículo 11 al 19, sustituyó el sistema de clasificación profesional establecido en la extinta Ordenanza para así lograr *“una mas razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios*

*económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de los trabajadores” (art. 11, III ALEH). En este sentido, el ALEH tiene el objeto de “facilitar a los empresarios y trabajadores la adaptación al sistema de clasificación [...] cuya finalidad es homogeneizar las denominaciones que emplean las tablas salariales de los diferentes Convenios Colectivos de Hostelería” (ANEXO I al III ALEH).*

El artículo 14 del III ALEH señala que los trabajadores del sector “*serán clasificados en un Grupo Profesional, se les asignará una determinada Categoría Profesional y se les encuadrará en un determinado Área Funcional*”. Por tanto, como dice Tarabini-Castellani (2009, pág. 155), “*el encuadramiento profesional vendrá definido por la combinación de todos ellos*”. Como podemos observar, el ALEH utiliza (aparentemente) los grupos y categorías profesionales como unidades clasificatorias mayores o básicas, siendo las áreas las unidades menores. Con este modo de clasificación se cumplirían las previsiones establecidas tanto en el ET de 1994 como en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (AINC 2007), ya que se crea con “*una estructura profesional basada en grupos, y cuando proceda, dentro de éstos, en áreas funcionales*”, con el objeto de potenciar la productividad y el empleo (Tarabini-Castellani, 2009, pág.142). Sin embargo, analizando los artículos en los que se especifican y definen las áreas funcionales, categorías profesionales y grupos profesionales (arts. 15, 16 y 17 III ALEH), nos percatamos de que “*en el III ALEH los grupos profesionales se encuentran establecidos dentro de las áreas funcionales*” (Tarabini-Castellani, 2009, pág.144). En este sentido, en el ALEH se transforman las unidades menores de clasificación (las áreas) en unidades autónomas e independientes. Esto es debido a que son éstas las que incluyen los grupos profesionales y no al revés (Gárate, 2014). Por este motivo, el III ALEH no sigue las recomendaciones del AINC 2007 así como tampoco las previsiones legales del ET, a pesar de su apariencia citada anteriormente.

A continuación, vamos a analizar los artículos 15, 16 y 17 del III ALEH que especifican y definen las áreas funcionales, las categorías profesionales y los grupos profesionales, marcando las diferencias con sus predecesores:

- **Las Áreas Funcionales:** En el I y II ALEH podemos encontrar cinco áreas funcionales que integran “*en cada una de ellas los contenidos prestacionales de las antiguas categorías*” (Rivero et al., 1999, pág. 81). Estas áreas se han visto incrementadas en el III ALEH aumentando de cinco a seis. Esta nueva área se denomina “*servicios complementarios*”. En ella se agrupan servicios relacionados con el ocio, la animación, el deporte... que son “*prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera*” (Tarabini-Castellani, 2009, pág. 145).
- **Las Categorías Profesionales:** estas se vieron incrementadas a medida que el sector se fue adaptando a las nuevas necesidades que ha demandado la sociedad. En el I ALEH se incorporan nuevas categorías, con respecto a la extinta Ordenanza, “*para atender determinadas actividades de marketing y relaciones públicas dirigidas a la promoción y comercialización de los servicios de hostelería y animación*” (Rivero et. al., 1999, pág. 83). Ya en el II ALEH se especifican todos aquellos puestos relacionados con el “*catering*”, es decir: jefe de catering, supervisor de catering, ayudante/montador de catering, encargado de mantenimiento de catering... El III ALEH por su parte incorpora, además de estos nuevos puestos, otros como técnico de prevención de riesgos laborales, todos aquellos puestos relacionados con la restauración moderna, animadores, socorristas, monitor de tiempo libre...

- **Los Grupos Profesionales:** el ALEH contaba inicialmente con un total de dieciocho grupos, cuatro en las tres primeras áreas y tres en las dos siguientes. Estas dos últimas áreas no constaban de grupo profesional primero. En 2002, con la publicación del II ALEH, los grupos se incrementaron de dieciocho a diecinueve, porque el área funcional quinta incorporó el grupo uno. Con el III ALEH, en 2008, los grupos profesionales se han incrementado de forma más notable de forma que pasaron de dieciocho a veintitrés. Esto último se debe a la incorporación del área funcional sexta que aportó cuatro nuevos grupos.

Por último, indicar que el III ALEH regula en su artículo 19 la movilidad funcional. Esta regulación es, sin duda, bastante escasa pues se impone como único límite a la misma lo establecido en los artículos 22 y 39 ET. Como consecuencia de esta falta de regulación por parte de los negociadores, el ET será el único encargado de poner los límites. Por eso, en muchas ocasiones esta escasa regulación puede resultar negativa para los trabajadores debido a que el ET lo regula a nivel general sin atender a sectores específicos o empresas.

### **2.2.2. RESOLUCIÓN DEL 4 DE MARZO DE 2014, POR LA QUE SE MODIFICA EL CAPÍTULO II DEL IV ALEH**

El IV ALEH fue publicado en el BOE en 2010 sin apenas presentar variaciones respecto del III ALEH. No fue hasta 2014 cuando la clasificación profesional experimentó su gran cambio con la modificación del capítulo II, a través de la **Resolución del 4 de marzo de 2014, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV ALEH**. Este cambio tan significativo se produjo como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de ese mismo año. La modificación del IV ALEH siguió regulando la clasificación profesional en el capítulo II pero incorporó el artículo 19 bis dedicado a la promoción profesional de los trabajadores.

La Ley 3/2012 establecía que los convenios colectivos debían adaptarse en el periodo de un año al nuevo sistema de clasificación establecido en el artículo 22 ET (Disposición Adicional novena). Es decir, se debían establecer los grupos profesionales como única referencia en el sistema de clasificación profesional, eliminando así completamente las categorías profesionales (Exposición de Motivos). Como consecuencia, el capítulo II del IV ALEH fue denunciado por las partes negociadoras el 12 de julio de 2012 para revisar así todo su articulado y poder adaptar y actualizar sus contenidos con la finalidad de evitar posibles “*controversias interpretativas*” (Preámbulo IV ALEH, modificación 2014).

El principal cambio que se puede observar lo encontramos en los grupos profesionales. Tomando como única referencia el artículo 22 ET, el grupo pasa a definirse como “*aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador [...] de las áreas funcionales que se describen*” (art. 12 IV ALEH, modificación de 2014). Como resultado, se asignará a cada trabajador un grupo profesional dentro del área funcional donde se encuadre 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*” (art. 11 IV ALEH, modificación de 2014). Como se puede observar, esta es la primera vez desde 1996 que el Acuerdo hace referencia al concepto de grupo y área sin acudir al de categoría.

La Federación Española de Hostelería (FEHR), en forma conjunta con la Confederación Española de Hoteles y Establecimientos Turísticos (CEHAT), emitió una circular con el fin de que todos los empresarios hosteleros tuvieran conocimiento de los cambios más significativos



que había supuesto esta modificación. En ella, se hacía especial referencia a los grupos profesionales, considerando que éstos se ven nuevamente reducidos, pasando de los 23 del IV ALEH a los 18 de la modificación de 2014, del capítulo II del IV ALEH. Esta reducción se produce porque se pasa de tener cuatro grupos profesionales por área a tener simplemente tres por cada una de ellas. Con esto se persigue simplificar la clasificación profesional para facilitar la movilidad funcional entre grupos pertenecientes a la misma área funcional. Los tres grupos profesionales actuales establecidos en el artículo 12 son los siguientes:

- Grupo profesional primero: mandos
- Grupo profesional segundo: técnicos y especialistas
- Grupo profesional tercero: asistentes

Si comparamos lo establecido en el artículo 16 de la modificación del IV ALEH de 2014 con respecto al artículo 17 del IV Acuerdo, observamos que el mayor cambio realizado ha consistido en *“fusionar el grupo profesional segundo y tercero, del anterior capítulo II, en un nuevo grupo profesional segundo denominado técnicos y especialistas”*. También observamos que en el **área funcional tercera** los puestos de trabajo denominados *“auxiliar”* desaparecen pasándose a denominar, de forma exclusiva en esta área, *“asistente”*. Además, los puestos de *“ayudante”* *“se reclasifican del grupo profesional segundo al tercero”*. Respecto al **área funcional quinta** el encargado de mantenimiento y servicios auxiliares y el encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering se reubican en el grupo primero ya que antes se encontraban en el grupo segundo (FEHR y CEHAT, 2013, pág. 2).

Por consiguiente, estas novedades simplemente suponen un cambio de nomenclatura o una reclasificación en los grupos profesionales para unos determinados puestos de trabajo. En ningún caso da lugar a un cambio de tareas, ya sea al alza o a la baja, respecto de los niveles retributivos (FEHR y CEHAT).

## **2.3. LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN EL V ALEH**

El V ALEH, al igual que los anteriores ALEH publicados, recoge la clasificación profesional en el capítulo II, pero en este caso del artículo 11 al 18. Como novedad encontramos que el capítulo III se dedica exclusivamente a la movilidad funcional y el capítulo IV incorpora la promoción profesional y las cuestiones relativas a los ascensos. A continuación, vamos a explicar brevemente cómo organiza el V ALEH la movilidad funcional y la promoción profesional.

### **2.3.1. LA MOVILIDAD FUNCIONAL**

Con la nueva redacción del artículo 19 del V ALEH, capítulo III, se desarrolla la movilidad funcional con el fin de facilitar la flexibilidad interna en las empresas, especialmente aquella que opera en espacios temporales reducidos. De este modo se favorece *“una mayor estabilidad en el empleo [...] así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado”*. Se acuerda distinguir dos niveles de *“flexibilidad en materia de movilidad funcional”*. Estos son:

- Flexibilidad ordinaria: esta no tiene otras limitaciones más que las *“exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área o áreas funcionales donde se realice la actividad”*. Así que, como explican Martín, Rodríguez-Sañudo y García (2013), el empresario cuenta con un poder de especificación. Es decir, que aunque el trabajador tenga asignada una determinada tarea el empresario puede encomendarle otras dentro del mismo grupo profesional o grupo equivalente de forma temporal o indefinida.
- Flexibilidad extraordinaria temporal: consiste en la realización de funciones distintas de las pertenecientes al grupo profesional. Es decir, funciones ascendentes o descendentes, pero sólo pueden encomendarse si existen *“razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen”* y sólo durante el tiempo necesario para su atención, por lo que no puede *“superar seis meses en un año u ocho meses en dos años”*. Este tipo de movilidad debe respetar las nuevas retribuciones que se puedan dar como consecuencia del cambio de funciones, adquiriendo el nivel retributivo de las mismas si estas son superiores, *“salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen”*. Tampoco será posible, por parte del empresario, *“invocar causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación”* como consecuencia de la movilidad funcional y menos si no ha facilitado al trabajador un curso de adaptación al puesto (art. 19, V ALEH).

En caso de que la movilidad funcional se diese por un periodo superior al pactado, sería necesario mutuo acuerdo de trabajador y empresario o recurrir a la vía del artículo 41 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo). Por último, creemos pertinente señalar que se *“exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción”* en el caso de realización de funciones de distinta área funcional continuadamente (V ALEH, art. 19).

### **2.3.2. LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En el capítulo IV del V ALEH encontramos el artículo 20, referente a la promoción profesional mediante el cual los trabajadores de este sector tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo. Este artículo especifica que en caso de que se produzca una vacante, esta se ofertará a promoción interna antes de proceder a la contratación externa de un nuevo trabajador, siempre que cuenten con la titulación y formación profesional exigida para poder ocupar el puesto y siempre que la normativa no indique otra cosa. Para llevar a efecto los ascensos y la promoción interna se tendrán en cuenta *“la formación, méritos y antigüedad del trabajador”* (V ALEH, art. 20).

## **CAPÍTULO III: LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**



### 3.1. MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES (MEC)

Desde que el **Tratado de Roma (1957)** planteó crear una política común de formación profesional como elemento clave para el desarrollo de las economías nacionales, todas las políticas relacionadas con la educación y la formación han ocupado en la Unión Europea (UE) un lugar muy relevante (Apilluelo, 2012). En marzo del año **2000 el Consejo Europeo de Lisboa** comprobó que la UE se encontraba ante un gran cambio como consecuencia de la mundialización y *“los imperativos que plantea una nueva economía basada en el conocimiento”*. Por este motivo, a través de la Estrategia de Lisboa, se propuso un importante objetivo: antes de terminar 2010 Europa tendría que convertirse en la *“economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos”* (Arbizu, 2007, pp. 1 y 2).

Apilluelo (2012) señala que para conseguir este objetivo fijado por la Estrategia de Lisboa se necesitó modernizar los sistemas educativos europeos a través de: a) la mejora de la calidad y eficiencia de los sistemas de educación y de formación en Europa; b) un acceso generalizado a dichos sistemas; c) conseguir que educación y formación llegasen a *“un mundo más amplio”*. Para poder lograr estos objetivos propuestos antes de que concluyera 2010, se llevó a cabo una reunión en **Copenhague (2002)**, de la que surge la Declaración de Copenhague. En esta reunión se decidió priorizar el papel de la formación profesional mediante un aumento de la transparencia en la educación, el reconocimiento de competencias y cualificaciones, así como una mejora en la calidad de la clasificación profesional. De Copenhague también destacan dos propuestas:

- *“La posibilidad de establecer una forma de homologación de créditos para la enseñanza y la formación profesional a nivel europeo, similar al alcanzado en el Proceso de Bolonia para la enseñanza universitaria”* con el fin de apoyar la movilidad geográfica y profesional del ciudadano europeo.
- Desarrollar principios comunes para propiciar la convalidación del aprendizaje formal e informal.

(Apilluelo, 2012, pág. 1)

La Declaración de Copenhague (2002) es revisada por el **Comunicado de Maastrich (2004)** en el que se constatan algunas realidades:

- Se mantiene en cuotas insuficientes el nivel educativo
- El nivel de participación de la juventud en el proceso educativo y de formación permanente es muy bajo, pues es inferior al 10%.
- La tasa de fracaso escolar continúa siendo muy elevada. Uno de cada cinco alumnos no completan la Educación Secundaria Obligatoria
- Escaso número de docentes

Por todas estas razones en Helsinki (2006) y posteriormente en Burdeos (2008) se plantean las siguientes propuestas para tratar de solucionar estos problemas relacionados con la Formación Profesional Europea:

- Crear un “Marco de Cualificaciones del Espacio Europeo”: pretende conseguir el objetivo de utilizar distintas oportunidades educativas y formativas europeas, mejorando así la transparencia entre los sistemas y personas. Además, se consigue que tanto ciudadanos como empresarios conozcan ofertas y demandas de empleo de toda Europa.
- Crear un “Marco común para la Transparencia de las Cualificaciones profesionales Europass” (2005). El Europass se compone de cinco documentos con formato único para toda Europa, que indican las cualificaciones y competencias que posee su titular, reforzando de este modo la transparencia y facilitando el tránsito de trabajadores en la UE.
- “Sistema Europeo de Créditos para la Enseñanza Técnica y Formación Profesional”: está destinado al reconocimiento de competencias y cualificaciones, así cada ciudadano puede transferir las cualificaciones, con sus correspondientes certificaciones, entre países de la UE.
- “Marco Común de Garantía de la Calidad para la Enseñanza Técnica y la Formación Profesional” (2009), instrumento común que se utiliza para la *“evaluación y revisión de la calidad en las enseñanzas de formación profesional”*.

(Apilluelo, 2012, pp. 1-2)

## **3.2. MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES (MNCP)**

El Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales ha impulsado que la mayoría de los Estados miembros desarrollen un Marco Nacional de Cualificaciones para que vinculen sus niveles de cualificación a los 8 niveles europeos de referencia (Apilluelo, 2012). El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente señala que estos 8 niveles, que pueden ser adquiridos a través del sistema educativo, de la experiencia laboral o de sistemas no formales de formación, abarcan desde aquellas cualificaciones obtenidas al final de la enseñanza obligatoria hasta aquellas que resultan de los más altos niveles profesionales o académicos. En España, el Marco Nacional de Cualificaciones estructura las cualificaciones profesionales en cinco niveles de cualificación teniendo en cuenta los siguientes ítems:

- El grado de conocimiento
- Iniciativa
- Autonomía
- Responsabilidad

Dichos ítems son, pues, necesarios para desarrollar la actividad laboral de acuerdo a los criterios establecidos por la UE. La equivalencia de niveles es la siguiente:

Niveles UE	Nivel CNCP	Acreditación
Nivel 1	Nivel 1	Operario (educación secundaria obligatoria)
Nivel 2		
Nivel 3	Nivel 2	Técnico Medio
Nivel 4		
Nivel 5	Nivel 3	Técnico Superior
Nivel 6	Nivel 4	Grado y diplomado
Nivel 7	Nivel 5	Master y licenciatura
Nivel 8	Sin especificar	Doctor, estudios complementarios y especializados.

Tabla 1. Equivalencia de niveles  
Fuente: elaboración propia a partir del INCUAL

En España, en 1993, se aprobó el primer Programa Nacional de Formación Profesional (I PNFP) con el objeto de instaurar un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). Posteriormente, en 1998, se aprobó el II PNFP, a lo que le dio continuación en el año 1999 la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). En el Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales, el INCUAL ha creado el SNCFP *“para articular las cualificaciones ya existentes, crear nuevas”* que puedan surgir con la creación de nuevas profesiones, *“así como para organizar las estructuras formativas y los modos de acreditación de las mismas”* (Apilluelo, 2012, pág. 4). El SNCFP, a su vez, está constituido por un conjunto de instrumentos y acciones que son necesarios para desarrollar e integrar las ofertas de promoción profesional, siendo su instrumento más importante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Arbizu, 2007).

### 3.2.1. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (SNCFP)

El SNCFP se encuentra regulado por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El sistema está formado por el conjunto de *“instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales”* (art.2). Este sistema se crea para responder a las continuas demandas relacionadas con la cualificación, tanto de empresas como de trabajadores.

Los objetivos principales del SNCFP los encontramos en la Exposición de Motivos de la Ley 5/2002 son: a) orientar la formación de los trabajadores a las demandas de cualificación empresariales; b) facilitar la adecuación entre oferta y demanda del mercado de trabajo; c) alargar la formación más allá del periodo educativo; d) y fomentar la circulación de trabajadores libremente.

También con el SNCFP se propone conseguir una serie de fines, estos son 6:

- Capacitar para el ejercicio profesional a los trabajadores.
- Promover una oferta formativa de calidad de acuerdo a las necesidades del mercado.
- Proporcionar orientación e información sobre cualificaciones para el empleo y formación profesional.
- Incorporar acciones que capaciten para el desempeño de actividades por cuenta propia a través del cual se favorezca el espíritu emprendedor.
- Evaluar y acreditar la cualificación profesional de forma oficial.
- Favorecer la inversión tanto pública como privada en la cualificación de trabajadores aprovechando mejor los recursos

(art. 3, Ley 3/2002)

El SNCFP está constituido por un conjunto de instrumentos y acciones que son *“necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional”* (Arbizu, 2007, pág. 4). Estos instrumentos y acciones son:

- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP): este catálogo es el principal instrumento del SNCFP ya que incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación. El CNCP cuenta con una *“estructura de módulos formativos articulados en un Catálogo Modular de Formación Profesional”* (Arbizu, 2008, pág. 4).
- Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.
- *“Información y orientación en materia de formación profesional y empleo”*.
- Evaluación y mejora de la calidad del SNCFP (art. 4 Ley 5/2002).

#### **3.2.2. CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES (CNCP)**

El eje vertebrador del sistema lo conforma el CNCP. Este catálogo se caracteriza por tener carácter innovador, tanto tecnológica como organizativamente respecto a nuevos procesos industriales o de prestación de servicios, ya que incorpora nuevas tecnologías de la información y comunicación. Además, define las cualificaciones en los sectores emergentes (agricultura ecológica o energías renovables), eleva el nivel de cualificación en determinadas profesiones (alta peluquería o alta cocina), estandariza las competencias de las cualificaciones tradicionales (cría y doma de caballo, mantenimiento y conservación de bienes culturales en espectáculo vivo...), y se encarga de definir todas las cualificaciones existentes. (Apilluelo, 2012). Asimismo, el CNCP es el instrumento que el SNCFP utiliza para ordenar las cualificaciones profesionales *“susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo español”*. Todas las cualificaciones se encuentran organizadas en 26 familias profesionales, siguiendo determinados criterios de afinidad. Por otra parte, se



organizan en cinco niveles de cualificación de acuerdo el grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad mencionados en el punto anterior (Arbizu, 2008, pág. 4 y 6).

Apilluelo (2012), señala 3 vías a través de las cuales pueden adquirirse las cualificaciones y competencias profesionales:

- Vías formales de formación profesional: esta vía hace referencia a aquella asociada a los títulos de formación profesional obtenidos a través del sistema educativo y a los certificados de profesionalidad vinculados al CNCP. Los certificados en formación para el empleo del ámbito laboral carecen de valor académico.
- Experiencia laboral y personal: existe la opción de reconocer aquellas competencias profesionales que han sido adquiridas a través de la experiencia laboral. Para adquirir esta acreditación el trabajador tiene derecho a obtener permisos en su trabajo, en los términos establecidos, y el empresario a facilitárselos. Con esta vía se persigue el objetivo de *“favorecer la formación de los trabajadores a lo largo de su vida laboral, adaptar la formación de los trabajadores a las exigencias del mercado y las necesidades de empresa y promover la acreditación formal de la competencia profesional”* adquirida a través de la formación y experiencia laboral vinculadas al SNCFP (Apilluelo, 2012, pág. 6).
- Vías no formales de formación: hace referencia a sistemas no oficiales, es decir aquellos *“procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales”* (art. 4 ley 1224/2009).

Los procedimientos y requisitos necesarios para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de las dos últimas vías vienen recogidos en la ley 1224/2009. Estas vías son: a) la experiencia laboral y personal; b) y vías no formales de formación. Tanto estos procedimientos y requisitos, como su evaluación y acreditación tienen validez en todo el territorio nacional (art. 1, ley 1224/2009).

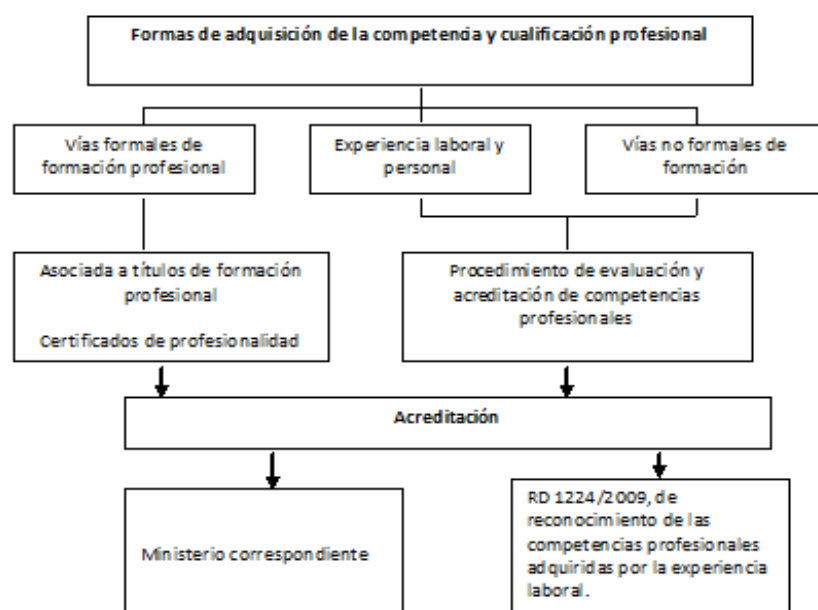


Ilustración 1. Acreditación de las Competencias Profesionales.

Fuente: Plataforma para la promoción y la difusión de la Formación Profesional para el empleo.

Los **certificados de profesionalidad** los encontramos en la Ley 34/2008, de 18 de enero. En su artículo 2, la Ley señala que los certificados tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, y los define como un instrumento oficial que acredita una cualificación profesional del catálogo, la capacitación para el desarrollo de una actividad, y asegura la posesión de la formación necesaria para su adquisición. Estos certificados son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. El SEPE también es el encargado de su elaboración y actualización a partir de las cualificaciones incorporadas al catálogo y, cuando alguna de las cualificaciones se modifica o actualiza en el catálogo, los sindicatos y empresas más representativas pueden proponer nuevos certificados de profesionalidad (art. 7).

El certificado de profesionalidad se puede obtener superando todos los módulos formativos correspondientes a dicho certificado, ó siguiendo los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación; también sería posible acumular un conjunto de acreditaciones parciales (art. 8).

### 3.3. LA CUALIFICACION PROFESIONAL

Según el INCUAL, la cualificación profesional puede definirse, desde un punto de vista formal, como *“el conjunto de competencias (conocimientos y capacidades) válidas para el ejercicio de una actividad profesional y que pueden adquirirse a través del sistema educativo, del sistema de formación profesional para el empleo o de la experiencia en el trabajo”*.

Como podemos observar la palabra clave para entender bien la definición es la *“competencia”*, entendiéndolo como tal *“el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”* (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

A cada cualificación se le asigna una competencia general que define de un modo breve las funciones y cometidos que el trabajador deberá desarrollar, así como también un entorno profesional en el que puede desarrollarse tal cualificación. Así mismo, se asigna a cada cualificación una o varias Unidades de competencia, cuya certificación mínima es el Certificado de profesionalidad. Estas Unidades, a su vez, están formadas por Módulos formativos. Varios Certificados de profesionalidad conforman un conjunto de unidades que pertenecen a una cualificación, que es una parte o un total de un Grado de Formación Profesional (Apilluelo, 2012).

Visto esto podemos decir que la estructura de la cualificación profesional queda del siguiente modo:

- Datos de identificación de la cualificación:
  - Denominación oficial: nombre con el que se identifica y es reconocible en el sector.
  - Familia profesional: área profesional y actividad económica en la que se ubica.
  - Nivel de cualificación según grado de complejidad, autonomía y responsabilidad que la actividad requiere.

- Competencia general de la cualificación: define de un modo breve las funciones y cometidos que el trabajador deberá desarrollar a nivel general.
- Unidades de competencia: muestran las competencias concretas adquiridas. Su certificación mínima es el certificado de profesionalidad.
- Entorno profesional: indica el ámbito profesional, es decir los sectores productivos concretos y las ocupaciones, o puestos de trabajo, a los que esa determinada cualificación permite acceder.
- Formación asociada: se estructura en módulos formativos

(INCUAL).

En las próximas líneas vamos a exponer un sencillo esquema de un ejemplo para el puesto de cocinero. En el ANEXO I podemos encontrar ese mismo ejemplo totalmente desarrollado, tal y como lo encontraríamos en el CNCP.

- Denominación: Cocina
- Familia Profesional: Hostelería y turismo
- Nivel de cualificación: 2
- Competencia general: desarrollar procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos. Definir ofertas gastronómicas consiguiendo calidad y respetando normas y prácticas de seguridad e higiene de manipulación alimentaria.
- Unidades de competencia:
  - UC060\_2: preelaborar y conservar toda clase de alimentos.
- Entorno profesional
  - **Ámbito profesional:** grandes, medianas y pequeñas empresas del sector hostelero. Trabajo por cuenta propia en pequeños establecimientos del subsector de la restauración.
  - **Sectores productivos:** prestación de servicios en procesos de preelaboración, elaboración y servicio de alimentos y bebidas en el sector de la hostelería o subsector de la restauración; así como preelaboración y comercialización de alimentos.
- Formación asociada: 580 horas distribuidas en diferentes módulos formativos como MF0262\_2: productos culinarios (180 horas).

La forma de acreditación de las cualificaciones a nivel nacional se certifica a través de títulos de formación profesional expedidos por el sistema educativo o a través de certificados de profesionalidad facilitados por la autoridad laboral. Estos títulos y certificados tendrán tanto carácter oficial como validez en todo el territorio nacional. También tendrán los efectos

correspondientes según la normativa relativa al sistema general de reconocimiento de la Unión Europea (Arbizu, 2007).

### 3.3.1. LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se pueden definir las Unidades de competencia como *“el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial”*. Cada Unidad lleva asociada un módulo Formativo, que *“describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia”*.

La estructura de la Unidad de competencia consta de los siguientes elementos:

- Datos de identificación:
  - Denominación: nombre con el que se identifica la Unidad, se relaciona con un aspecto de los que describe la competencia general de la cualificación profesional a la que está asociada esa Unidad.
  - Nivel de cualificación.
  - Código alfanumérico: permite ubicar las unidades de competencia.
- Realizaciones profesionales (RP): resultados profesionales que se esperan de un trabajador de acuerdo a las actividades que realiza para poder considerarle competente para esa unidad, son evaluables a través de unos determinados criterios.
- Criterios de realización (CR): *“constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional”*. De este modo se sabe con certeza si el trabajador es capaz de satisfacer *“los objetivos de las organizaciones productivas”*
- Contexto profesional: describe de forma orientativa los medios de producción, productos y resultados del trabajo, así como cuantos elementos son necesarios *“para enmarcar la realización profesional”*, el contexto se encarga de especificar los medios concretos de producción que se deben utilizar para conseguir alcanzar esa Unidad (Arbizu, 2008, Pág. 12)

En el ANEXO II, al igual que en la cualificación profesional, encontramos un ejemplo práctico en el sector de Hostelería y Turismo para el puesto de cocinero, pero a continuación vamos a exponer un esquema sencillo para comprenderlo mejor:

- Denominación: definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos.
- Nivel de cualificación: 2
- Código alfanumérico: UC0259\_2
- Realizaciones profesionales (RP): La **RP 4** consiste en almacenar mercancías recibidas, de manera que se mantengan en su perfecto estado hasta su utilización.
- Criterios de realización (CR): La **CR 4.6** contempla la participación en la mejora de la calidad que se realiza durante todo el proceso.

- Contexto profesional:
  - Módulos de producción: almacenes, equipos de refrigeración, equipos informáticos, extintores...
  - Productos y resultados: programa de ventas diseñado, ficha de especificación de materias primas, registro de datos...
  - Información utilizada y generada: estadísticas y estudios de mercado, plan de comercialización, normas de seguridad...

### 3.3.2. LOS MÓDULOS FORMATIVOS

Los Módulos formativos, como ya se ha dicho, están asociados a las unidades de competencia que configuran la cualificación profesional, por lo que se pueden adquirir mediante un proceso de aprendizaje. El Módulo constituye *“la unidad mínima de formación profesional acreditable para establecer las enseñanzas”*, necesarias para obtener títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad referidas al CNFP (INCUAL).

Cada uno de los Módulos incluye datos de identificación y especificaciones de la formación; dichas especificaciones se expresan a través de las capacidades, o resultados esperados, que deben ser completados en el entorno de trabajo, así como los contenidos necesarios para adquirir las competencias a las que se asocian. A estos contenidos y capacidades les corresponde a unos determinados criterios de evaluación. Por último, nos encontramos con el contexto formativo, que establece los espacios e instalaciones donde el profesional deberá desarrollar su actividad laboral; por tanto, cada cualificación debe ser completada en un entorno real de trabajo (Arbizu, 2008).

Todo módulo formativo tiene un formato normalizado, éste incluye:

- Datos de identificación del módulo:
  - Denominación: nombre con el que se identifica el módulo, se relaciona con la UC.
  - Nivel de cualificación, hace referencia al nivel de la competencia profesional con el que se asocia.
  - Unidad de competencia a la que se asocia el módulo.
  - Duración, se expresa en horas.
- Especificaciones de la formación:
  - Capacidades: resultados esperados de la persona al acabar el módulo formativo, deben ser completados en el entorno de trabajo real.
  - Criterios de evaluación: delimitan el alcance, el nivel y el contexto en el que va a ser evaluada la capacidad.
  - Contenidos formativos: contenidos necesarios para adquirir las competencias que se les asocia.
  - Requisitos básicos del contexto formativo: describe de forma orientativa los contenidos necesarios para adquirir las competencias que lleva asociado.

(INCUAL)

Si nos remitimos al ANEXO III, seguimos con el ejemplo del puesto de cocinero, pero esta vez desde el punto de vista del primer módulo formativo que encontramos en la Unidad de competencia. A continuación exponemos un breve resumen:

- Denominación: ofertas gastronómicas sencillas y sistemas de aprovisionamiento.
- Nivel de cualificación: 2
- Unidad de competencia a la que se asocia el módulo: definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos.
- Duración: 90 h
- Capacidades (C): la **C1** analiza el sector de la restauración considerando sus relaciones con otras empresas o áreas.
- Criterios de evaluación: la **CE 1.3** describe las relaciones externas con otras empresas, o con otras áreas y departamentos en alojamientos.
- Contenidos formativos: las empresas de restauración, las ofertas gastronómicas, aprovisionamiento, control de consumos y costes...
- Requisitos básicos del contexto formativo:
  - **Espacios e instalaciones:** aula polivalente
  - **Perfil del formador**

Es importante mencionar que *“el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales”* componen el Catálogo Modular de Formación Profesional. Mediante este Catálogo Modular se promueve la creación de *“una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y desarrollo personal”*. Este Catálogo pretende crear una población activa mucho más cualificada lo cual generará un aumento de la competitividad en los sectores productivos (Arbizu, 2008, pág. 12).

### 3.4. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL CNCP

Las etapas para determinar y elaborar el CNCP están en las bases aprobadas por el Consejo General de Formación de 2003 y son las siguientes:

- Preparación de datos y conformación del grupo de trabajo: se recogen y analizan datos sobre los sectores profesionales, el empleo y la formación, y se crea un grupo de trabajo con expertos, atendiendo a los perfiles profesionales establecidos por el INCUAL.
- Diseño de la cualificación: define la competencia general, las Unidades de competencia y el entorno profesional de cada cualificación.

- Definición de la formación asociada: define los Módulos Formativos asociados a cada Unidad, especificando criterios de evaluación, contenidos y contexto de la formación.
- Contraste externo: la cualificación profesional se valora para mejorar su ajuste a los sistemas de producción.
- Aprobación de la cualificación: de forma definitiva el Gobierno aprueba las cualificaciones que van a ser incluidas en el Catálogo, tras recibir el visto bueno de los organismos competentes, y la cualificación se incorpora de forma oficial como Real Decreto del Ministerio de Presidencia.
- Actualización: tanto el CNCP como el Catálogo Modular se mantienen actualizados debido a su revisión periódica en un plazo no superior a cinco años (Arbizu, 2008).

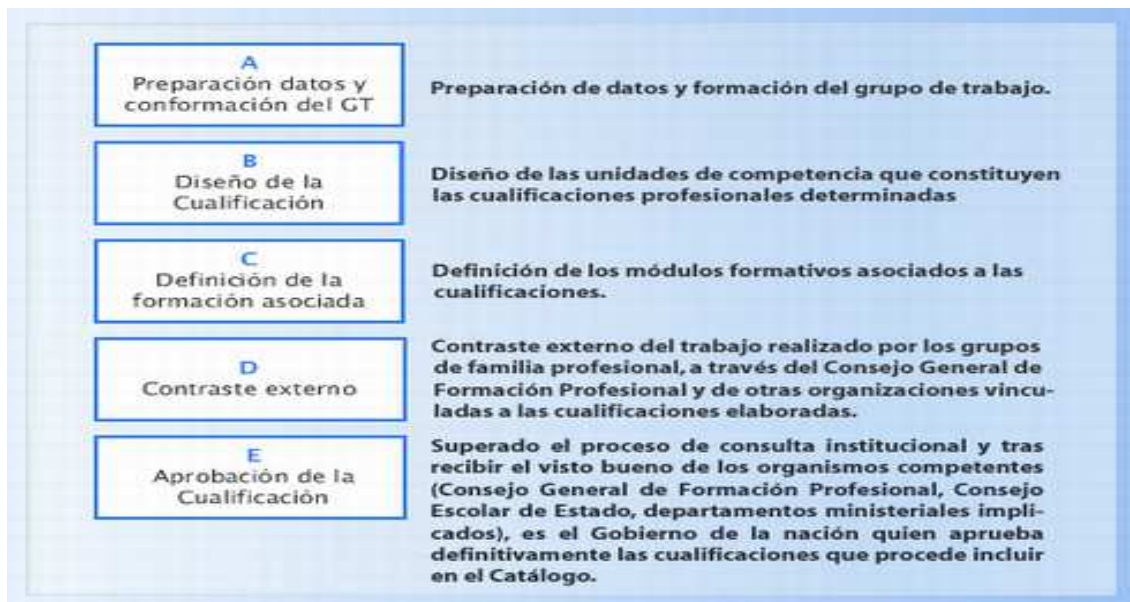


Ilustración 3: Metodología de elaboración del CNCP  
Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)





**CAPITULO IV: LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL MARCO  
DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL**



Cuando el trabajador comienza a trabajar se le debe clasificar profesionalmente. Además, el trabajador puede adquirir formación adicional dentro de la empresa y acreditarla a través del certificado de profesionalidad correspondiente. Cuando esto ocurre el empresario debe proceder a su reclasificación para que se encuentre encuadrado correctamente.

#### **4.1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Creemos oportuno recordar el concepto de la clasificación profesional al que ya nos hemos referido en el capítulo I. De acuerdo al artículo 22.2 ET *“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 trabajo”*. Al asignar al trabajador un grupo profesional se podrá establecer, como contenido de la prestación laboral, el desempeño de todas o algunas de las funciones correspondientes al grupo asignado (art. 22.4 ET).

Este concepto de grupo presupone que las *“diversas tareas, actividades o funciones propias del contenido general de la prestación de los trabajadores susceptibles de ser encuadrados en el grupo guarden entre sí [...] una cierta relación de afinidad o equivalencia”*, ya sea por igual o similar valor profesional, o por equivalencia de las aptitudes profesionales y titulaciones (Gárate, 2014, pág. 7). Por tanto el precepto legal distingue entre *“aptitudes profesionales y titulaciones”*, porque existe *“posibilidad de no poseer un título sino parte del mismo”*, ó no poseer titulación y, sin embargo, poseer la *“aptitud adquirida por vías no formales o informales que [...] puede ser validada oficialmente”* en la actualidad (Apilluelo, 2012, pág. 7).

*“El elevado grado de indeterminación o contornos difusos del concepto confiere a los sujetos negociadores una gran libertad para construir los grupos profesionales. Sin embargo, esa libertad no es absoluta”*. Esto quiere decir que no se permite que los grupos se configuren *“prescindiendo de la regulación legal de los títulos, las autorizaciones o las licencias [...] que habiliten”* legalmente para ejercer las tareas propias de quienes se encuentren encuadrados en esos grupos; por tanto no tiene sentido constituir un grupo que incluya trabajadores que carezcan de esos títulos. Pero esto no significa que las titulaciones sólo puedan ser las impuestas legal o reglamentariamente, sino que también pueden ser de cualquier naturaleza (homologados o no, privados o públicos), siempre que pongan de manifiesto las aptitudes profesionales y la capacitación necesaria para el desempeño de las tareas (Gárate, 2014, pág. 10 y ss).

Atendiendo a la idea que acabamos de desarrollar previamente, se puede decir que la falta de titulación legal o reglamentaria no sería un problema para el encuadramiento del trabajador en un determinado grupo profesional. Bastaría con demostrar las aptitudes, competencias y destrezas del trabajador o poseer un título de cualquier naturaleza. Esa capacidad profesional requerida para realizar las funciones de forma satisfactoria se puede haber adquirido por otras vías (Gárate, 2014, pág. 8 y ss). Las vías a las que nos referimos son: títulos de formación obtenidos a través del sistema educativo, certificados de profesionalidad vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones, o educación no formal o informal adquirida por la experiencia profesional o sistemas no formales de aprendizaje, es decir actividades realizadas fuera del sistema educativo oficial que facilita el aprendizaje (Apilluelo, 2012). La exigencia de estas titulaciones (independientemente de su naturaleza) sólo tendrían sentido en aquellos casos en que la formalización del contrato exija su posesión, ya que *“muchos grupos no incluirían mención a las titulaciones, por legalmente innecesarias”* (Gárate, 2014, pág. 9). Para

apoyar la idea que acabamos de desarrollar presentamos en un ejemplo que nos permita ilustrar y clarificar la idea de Gárate. Cuando un trabajador busca un empleo de camarero lo mas probable es que el empresario no le exija la posesión del nuevo ciclo formativo que le acredita para ejercer esa profesión. Sino que simplemente bastará con que el trabajador demuestre las habilidades y destrezas con las que se desenvuelve, y eso será suficiente para formalizar el contrato. Por otro lado, para contratar trabajadores en un bufete de abogados, siempre se requerirá que dicho abogado se encuentre en posesión del Grado de Derecho, por lo que para formalizar el contrato le será exigida esa titulación.

### **4.2. COMPARACIÓN ENTRE EL V ALEH Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

En el capítulo 2, *“la clasificación profesional en el sector de la hostelería”*, explicamos que como consecuencia de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los convenios colectivos debían adaptarse al sistema de clasificación establecido en el ET de 2012, teniendo como única referencia los grupos profesionales. Por este motivo se modificó el capítulo II del ALEH, asignando a cada trabajador un grupo profesional dentro del área funcional donde se encuadre. Estableciendo como objeto del contrato de trabajo la realización de todas aquellas funciones correspondientes al grupo profesional asignado (art. 11 V ALEH).

La cualificación profesional que hemos visto en el capítulo 3, tiene mucha importancia y es tenida en cuenta para clasificar profesionalmente a un trabajador. Debido a esta importancia, en España se ha creado, dentro del Marco Nacional de Cualificaciones, el SNCFP. De este modo se puede consultar en cualquier momento el nivel de cualificación que ostentaría el trabajador según el SNCFP y CNCP. La cualificación es importante porque nos indica las tareas que el trabajador es capaz de realizar, sus conocimientos, las habilidades que posee... y si esas tareas que está capacitado a realizar se adecuan a las exigencias específicas que el empresario exige para cubrir el puesto vacante. En definitiva, adecuando la cualificación profesional a la clasificación profesional, el empresario consigue trabajadores más productivos. Por esto ambos términos están estrechamente relacionados.

La importancia de ambos conceptos hace que estos tengan un enorme peso a la hora de llevar a cabo la importante tarea de encuadrar adecuadamente a un trabajador en un determinado grupo profesional. A continuación, presentamos un cuadro comparativo que muestra la relación existente entre la clasificación profesional establecida en el V ALEH y el sistema de cualificaciones, con la intención de facilitar la comprensión de estas relaciones a las que hacemos referencia. De este modo veremos la estrecha relación que guardan los conceptos que ambas contienen así como sus posibles similitudes. Por otra parte, pretendemos clarificar la relación existente entre la cualificación que tiene el trabajador según el SNCFP y el lugar que ocupa en la clasificación profesional según el ALEH.

	SISTEMA ESTABLECIDO POR EL V ALEH	SISTEMA DE CUALIFICACIONES
<b>1</b>	Grupo y área	Familia profesional
<b>2</b>	Titulación	Cualificación / nivel (1 a 5)
<b>3</b>	Tarea / aptitudes	Unidades de competencia (general y específica)
<b>4</b>	Especialidad	Módulos formativos
<b>5</b>	Funciones	Comportamientos

Tabla 2: Esquema de paralelismo entre sistema de clasificación establecido por el V ALEH y el SNCFP  
Fuente: Apilluelo (2012)

Para comprender mejor este cuadro vamos a explicar la relación que hay entre los términos equivalentes que aparecen en la clasificación profesional del V ALEH y la cualificación profesional establecida en el SNCFP (Apilluelo, 2012, pp. 8 y 9):

**1. Grupo / área / familia profesional:** el grupo profesional se puede equiparar a la familia profesional, porque el grupo profesional agrupa tareas, funciones, especialidades o responsabilidades homogéneas, y la familia profesional agrupa una serie de actividades homogéneas y afines entre sí que engloba a todos aquellos grupos que contiene la misma prestación. Cada trabajador será clasificado en un determinado grupo, pudiendo desempeñar, según su preparación o titulación, todo o parte del contenido general de la prestación, desarrollando diferentes tareas, funciones, especialidades o responsabilidades.

Un ejemplo lo encontramos en el Grupo Profesional II, del área funcional II de Cocina y Economato: el puesto de Cocinero. Ambos pertenecen a la familia profesional de Hostelería y Turismo.

**2. Titulación / cualificación / nivel:** las titulaciones, que aparecen en el artículo 22 ET, se refieren a *“cualquier título, certificación o acreditación de cualquiera de las cualificaciones profesionales otorgado por una administración competente, sea educativa o laboral, y de cualquiera de los niveles existentes”*. Por tanto podríamos relacionar la titulación a la cualificación o al nivel, ya que la titulación sirve de referente para determinar tanto la cualificación como el nivel profesional (1 a 5) que debe serle otorgado al trabajador.

Por ejemplo, el título de Técnico Superior en Dirección de cocina otorga a quien lo posee un nivel 2 en la cualificación de cocina.

**3. Tarea / aptitudes / unidades de competencia:** las tareas que desarrolla el trabajador están directamente relacionadas con las aptitudes profesionales, y estas aptitudes se puede decir que son el resultado de la ponderación global de factores de encuadramiento como *“autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad”*. Para obtener una determinada aptitud se deben adquirir las competencias profesionales que se recogen en las unidades, de este modo se sabe si el trabajador puede satisfacer de forma eficaz y satisfactoria los objetivos fijados por la empresa.

La tarea del cocinero según el V ALEH (ART. 17, B), e) es *“realizar [...] la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas mas idóneas. [...] Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición”*. Estas tareas tienen

relación directa con las unidades de competencia que tiene esta calificación ya que dos de ellas son *“Definir ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos, de modo que resulten atractivas, equilibradas y adecuadas para los clientes”* y *“almacenar mercancías recibidas, de manera que se mantengan en su perfecto estado hasta su utilización”*

**4. Especialidad / módulos formativos:** las especialidades profesionales las podemos relacionar directamente con los Módulos formativos que están asociados a las Unidades de competencia. El Módulo formativo se compone de un programa que debe ser superado, este programa varía dependiendo de la especialidad en que nos encontremos.

Un ejemplo sería que a través de los Módulos formativos Proceso de elaboración culinaria, RRHH y dirección de equipos de restauración, gestión de producción en la cocina, control de aprovisionamiento de materias primas...Se puede conseguir la especialidad de Jefe de cocina, jefe de producción de cocina, director de alimentos y bebidas...

**5. Funciones / comportamientos:** cada cualificación lleva aparejada una serie de funciones desglosadas en *“los correspondientes comportamientos profesionales a realizar en el puesto de trabajo”*.

Las funciones de cocinero o cualquier otra de sus especialidades, se pueden ejercer en grandes, pequeñas y medianas empresas, pudiendo también ejercer la actividad como trabajador autónomo. Para llevar a cabo las funciones el trabajador tiene que haber desarrollado una serie de comportamientos como son el *“analizar el sector de la restauración considerando sus relaciones con otras empresas o áreas”* o *“calcular las necesidades de aprovisionamiento externo de géneros asociados a ofertas gastronómicas determinadas”*.

Por estas razones Apilluelo (2012, pág. 9) señala que la cualificación profesional debería actuar como referente a la hora de llevar a cabo la clasificación profesional; porque de la cualificación profesional conocemos las tareas, funciones y especialidades que delimitan el acto de clasificación dentro del grupo profesional. *“La asignación de tareas o funciones distintas de las derivadas del acto de clasificación profesional quedarán sujetas exclusivamente a la pertenencia al Grupo profesional con el único límite [...] de la titulación académica o profesional”*.

Si analizamos el ALEH nos damos cuenta de que esta relación entre clasificación y cualificación profesional no se guarda. Este convenio, para encuadrar a sus trabajadores en un determinado grupo profesional, no hace referencia a los términos aludidos en la cualificación, sino simplemente acude a los referentes en la clasificación. Por tanto, la clasificación establecida en el ALEH solo se puede aproximar a la clasificación que se debería dar, eso sí, sin guardar la auténtica relación que debería existir.

## CONCLUSIONES

En las próximas líneas presentamos las conclusiones más relevantes que se derivan del estudio realizado. Para continuar con la coherencia del discurso que hemos desarrollado a lo largo de este documento, expresamos dichas ideas respetando el orden de aparición que se ha mantenido a lo largo de todo el trabajo.

Con el adecuado encuadramiento del trabajador se limita la prestación laboral a todas las funciones del grupo o solo a algunas de ellas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el trabajador puede ser reclasificado en un grupo distinto en cualquier momento de la prestación. Así que la adscripción a un determinado grupo no es un estado estático, porque como hemos visto puede presentar variaciones, y siempre debe efectuarse correctamente porque sirve de límite a la polivalencia y movilidad funcional.

Respecto del análisis del III ALEH concluimos que no se cumple la previsión establecida que expresa que los grupos deben ser las unidades clasificatorias mayores y las áreas las menores, sino que ocurre, al contrario, es decir, las áreas funcionales engloban los grupos profesionales y dentro de estas encontramos las categorías profesionales. Con la modificación del capítulo II del IV ALEH (2014) se produjo un gran cambio en el sistema de clasificación hostelero ya que, como consecuencia del ET de 2012, desapareció de forma definitiva la categoría profesional, y los grupos pasan a ser las únicas unidades clasificatorias conjuntamente con las áreas.

En el 2014, con la modificación del IV ALEH, se incorpora un capítulo III que hace referencia a la movilidad funcional y un capítulo IV dedicado a la promoción profesional.

- a. Respecto al capítulo III los negociadores hacen uso de la facultad legalmente conferida de desarrollar más ampliamente la movilidad funcional. Des este modo se facilita la flexibilidad interna dentro de la empresa favoreciendo la *“estabilidad en el empleo [...] así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado”*; y distingue dos niveles de flexibilidad una ordinario (establece como límite la pertenencia al grupo o la posesión de una determinada titulación) o otra extraordinaria (permite encomendar funciones distintas a las del grupo profesional por razones técnicas, organizativas o de la producción).
- b. En relación al capítulo IV lo que prima es la promoción interna en el trabajo cuando se produzca una vacante teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad en el trabajo.

Por otra parte, hemos observado que la adaptación de la clasificación profesional al sistema de cualificaciones es aún una meta que alcanzar, pues, aunque los convenios se están adecuando paulatinamente desde 2012, la adaptación todavía no está conseguida en su totalidad. A pesar de que aparentemente se trata de hacer una clasificación basada en las cualificaciones profesionales, al apoyarse en los instrumentos y acciones facilitados por el SNCP para tratar de conseguir sus mismas finalidades, no proporciona información y orientación para el empleo y la formación profesional. Por tanto, una de las grandes carencias del ALEH en esta materia es que no especifica si se facilitan permisos a los trabajadores para conseguir unas determinadas cualificaciones, por lo que la aplicación de esto en las empresas dependerá únicamente de si lo recogen los convenios autonómicos, provinciales o convenios de empresa.

Hemos comprobado que a cada cualificación profesional se le asigna una competencia general, que define brevemente las funciones y cometidos que debe desarrollar el trabajador, así como el entorno profesional. Del mismo modo, a cada cualificación se le asigna una o varias unidades de competencia, cuya certificación mínima es el certificado de profesionalidad y las unidades, a su vez, están formadas por módulos formativos. Varios certificados (que acreditan una cualificación profesional y capacitan para el desarrollo de una actividad) conforman un conjunto de unidades que pertenecen a una cualificación, que es una parte o un total de un módulo de formación profesional. Las cualificaciones profesionales pueden obtenerse a través de vías formales de formación profesional, experiencia laboral y personal y vías no formales de formación.

Apoyándonos en las conclusiones que acabamos de exponer, se evidencia la enorme importancia que tienen las conexiones entre los conceptos de cualificación profesional y clasificación profesional. Esto es debido a que de la cualificación profesional conocemos las tareas, funciones y especialidades que delimitan el acto de clasificación dentro del grupo profesional. Por ello, la falta de titulación legal o reglamentaria no es siempre un problema para encuadrar a un trabajador ya que puede bastar con demostrar la capacidad requerida para poder realizar satisfactoriamente las funciones o haber adquirido la titulación por otras vías como: a) títulos obtenidos a través del sistema educativo, b) certificados de profesionalidad vinculados al CNCP, o d) educación no formal o informal adquirida por la experiencia profesional o sistemas formales de aprendizaje.

En definitiva, creemos que si se produce una buena clasificación de acuerdo a la cualificación real del trabajador, este será mucho más productivo en su puesto de trabajo, hecho que beneficia a ambas partes contractuales. Este beneficio lo encontramos, por un lado, en que el empresario tendrá trabajadores más productivos, ya que poseen las competencias necesarias para desarrollar esa determinada actividad, y, por otro lado, el trabajador se sentirá más realizado con su trabajo y mostrará mayor predisposición e interés, puesto que se sentirá realmente útil.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alias Ramos, M. y Montané Merinero, M. J. (1995). Clasificación profesional y movilidad en el trabajo. En García de la Roja, C. (2005). *La especificidad jurídica laboral del sector de hostelería*, 215-218. Madrid: Universidad Juan Carlos I.
- Apilluelo Martín, M., (2012). Sistema de educación y formación profesional y sistemas legal y negociados de clasificación profesional. *Actualidad laboral*, 17. La Ley.
- Arbizu Echavárri, F. M. (2007). Cualificaciones profesionales en España: Bisagra entre el empleo y la formación. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 17, 73-87. Madrid: CES Don Bosco
- Arbizu Echavárri, F. M., (dir.) y Arias Fernández, M. J. (coord.) (2008). *Catálogo nacional de cualificaciones profesionales*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
- Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos y Federación Española de Hostelería (2013). Circular 135.13 por el que se modifica el capítulo II del IV ALEH. Recuperado de: <http://goo.gl/sX4gSO> (Última visita: 24/11/2015).
- Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- García de la Roja, C. (2005). *La especificidad jurídica laboral del sector de la hostelería* (Tesis Doctoral). Recuperado de: <https://goo.gl/S7iSBp> (Última visita: 24/11/2015).
- Gárate Castro, J., (2014). Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 38. Madrid: Iustel
- LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- LEY 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- LEY 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- Martín, V. A., Rodríguez- Sañudo, F. y García, M. J. (2013). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos
- MINISTERIO DE TRABAJO (1970). ORDEN de 28 de agosto de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica,
- MINISTERIO DE TRABAJO (1974). ORDEN de 26 de febrero de 1974 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002). RESOLUCIÓN, de 13 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de la Hostelería.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008a). REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008b). RESOLUCIÓN, de 7 de febrero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010). RESOLUCIÓN, de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2008). REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994). ORDEN de 28 de diciembre de 1994 por la que, en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo.
- MINSITERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014). RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014). RESOLUCIÓN, de 4 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015): RESOLUCIÓN, de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- Montoya Medina, D., (2013). La movilidad funcional en la empresa tras la reforma laboral de 2012. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 33. Madrid: Iustel
- REAL DECRETO-LEY 17/1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo.
- RESOLUCIÓN, de 24 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

- Rivero Lamas, J. (dir.); González Labrada, M.; Val Tena, A. L. y Val Arnal, J. J. (1999). *La negociación colectiva en el sector hostelería*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Tarabini-Castellani, M. (2008). La clasificación profesional y la movilidad funcional. En Roqueta Buj, R. (Ed.) *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*. (pp. 142 – 164). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Valdés Dal-Ré, F. (2004). Proceso de sustitución de las ordenanzas laborales y cambios en la estructura de la negociación colectiva: una aproximación. En Valdés Dal-Ré, F. (Ed.), *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales* (pp. 127 – 146). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Valle Muñoz, F. A. (2013). Una revisión crítica de la polivalencia funcional como mecanismo de flexibilidad interna. *En Jornadas Catalanas de Derecho Social (2013). XXIV Jornadas Catalanas de Derecho Social, organizadas por la ACI: 21 y 22 de febrero de 2013*. Barcelona: ACI.

#### **Otras referencias consultadas**

- Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL)  
<http://goo.gl/MZcTjE> (Última visita: 17/02/2016).
- Plataforma de promoción y difusión de la formación profesional para el empleo  
<http://infoppe.cea.es/fpe.php?section=c36> (Última visita: 17/02/2016).



# **ANEXOS**



## ANEXO I

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>CÓDIGO</b> HOT093_2	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>COCINA</b>
<b>NIVEL</b> 2	<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>	<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>
<b>Competencia general</b>	Desarrollar los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos y definir ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.	
<b>Unidades de competencia de la cualificación</b>	<p>UC0259_2: Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos.</p> <p>UC0711_2: Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.</p> <p>UC0262_2: Preparar y presentar los platos más significativos de las cocinas regionales de España y de la cocina internacional.</p> <p>UC0260_2: Praelaborar y conservar toda clase de alimentos.</p> <p>UC0261_2: Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales.</p>	
<b>Entorno profesional</b>	<p><b>Ámbito profesional</b></p> <p>Desarrolla su actividad profesional tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, principalmente del sector de hostelería, aunque también puede trabajar por cuenta propia en pequeños establecimientos del subsector de restauración.</p> <p><b>Sectores productivos</b></p> <p>Esta cualificación se ubica, principalmente, en sectores y subsectores productivos y de prestación de servicios en los que se desarrollan procesos de preelaboración, elaboración y, en su caso, servicio de alimentos y bebidas, como sería el sector de hostelería y, en su marco, los subsectores de hotelería y restauración (tradicional, evolutiva y colectiva). También en establecimientos dedicados a la preelaboración y comercialización de alimentos crudos, tiendas especializadas en comidas preparadas, empresas dedicadas al almacenamiento, envasado y distribución de productos alimenticios, etc.</p> <p><b>Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes</b></p> <p>Cocinero.</p>	
<b>Formación asociada: Módulos formativos</b>	<p><b>Formación asociada</b> (810 horas)</p> <p><b>Módulos formativos</b></p> <p>MF0259_2: Ofertas gastronómicas sencillas y sistemas de aprovisionamiento (90 h).</p> <p>MF0711_2: Seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería (60 h).</p> <p>MF0262_2: Productos culinarios (180 h).</p> <p>MF0260_2: Praelaboración y conservación de alimentos (240 h).</p> <p>MF0261_2: Técnicas culinarias (240 h).</p>	

Fuente: Página web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

## ANEXO II

UNIDAD DE COMPETENCIA			
CÓDIGO	UC0259_2	DENOMINACIÓN	Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos.
NIVEL	2	Realizaciones profesionales	
Realizaciones profesionales		Criterios de realización	
<b>RP 1:</b> Definir ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos, de modo que resulten atractivas, equilibradas y adecuadas para los clientes.		<p>CR 1.1. Las ofertas gastronómicas se definen teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las necesidades y gustos de los clientes potenciales.</li> <li>- El suministro de las materias primas.</li> <li>- Los medios físicos, humanos y económicos.</li> <li>- El tipo de servicio que se va a realizar.</li> <li>- Un buen equilibrio, tanto en la variedad como en el orden y los costes.</li> <li>- El valor nutritivo de los alimentos.</li> <li>- La estacionalidad de los productos.</li> <li>- El tipo de local y su ubicación.</li> </ul> <p>CR 1.2. La rueda de menús y las sugerencias se comprueba que se realizan teniendo en cuenta la rotación de artículos o productos de temporada.</p> <p>CR 1.3. El sistema de rotación de las ofertas gastronómicas se establece permitiendo cambiarlas según la evolución de los hábitos y gustos de la clientela.</p> <p>CR 1.4. Las normas de dietética y nutrición se aplican cuando es necesario.</p> <p>CR 1.5. La presentación impresa de las ofertas gastronómicas se formaliza teniendo en cuenta: categoría del establecimiento, objetivos económicos e imagen corporativa.</p>	
<b>RP 2:</b> Determinar el grado de calidad de las materias primas, para que el producto ofrecido tenga el nivel de calidad que espera el cliente y se cumplan los objetivos económicos del establecimiento		<p>CR 2.1. La calidad de las materias primas se determina teniendo en cuenta los gustos y necesidades de los clientes y los objetivos económicos del establecimiento.</p> <p>CR 2.2. Las características cuantitativas y cualitativas de cada uno de los artículos utilizados se identifican, elaborando las fichas de especificación técnica.</p> <p>CR 2.3. Las fichas de especificación técnica se actualizan de acuerdo con los cambios habidos en el mercado y en las ofertas gastronómicas.</p>	
<b>RP 3:</b> Solicitar las mercancías que resulten necesarias para cubrir las exigencias de la producción.		<p>CR 3.1. En la solicitud de compra se tienen en cuenta las previsiones de producción, las existencias y los mínimos y máximos de existencias previamente determinados.</p> <p>CR 3.2. La petición de mercancías al departamento correspondiente se formaliza, en su caso, a través de la hoja de solicitud, utilizando el procedimiento establecido.</p> <p>CR 3.3. La recepción de los artículos solicitados se efectúa comprobando que cumplen con la petición de compra y el estándar de calidad.</p> <p>CR 3.4. Se comprueba que las materias primas recibidas se corresponden con las que constan en el pedido realizado con anterioridad y que además cumplen con: unidades y pesos netos solicitados y establecidos, nivel de calidad definido, fecha de caducidad, embalaje en perfecto estado, temperatura adecuada y registros sanitarios.</p> <p>CR 3.5. Las fases de solicitud, compra y recepción de mercancías se diferencian a fin de conseguir un correcto proceso de control administrativo y de calidad.</p>	



<p><b>RP 4:</b> Almacenar las mercancías recibidas, de manera que se mantengan en perfecto estado hasta su utilización.</p>	<p>CR 4.1. Las mercancías se almacenan teniendo en cuenta sus características organolépticas, temperatura y grado de humedad de conservación, normas básicas de almacenamiento y factores de riesgo.</p> <p>CR 4.2. La ficha de almacén se formaliza de acuerdo con los procedimientos establecidos.</p> <p>CR 4.3. Los artículos se almacenan de acuerdo con los criterios de racionalización que facilitan su aprovisionamiento y distribución.</p> <p>CR 4.4. Las bajas que por mal estado o rotura deben contemplarse en los inventarios se notifican.</p> <p>CR 4.5. Las buenas condiciones de limpieza, ambientales y sanitarias de los almacenes, que impiden el desarrollo bacteriológico y aseguran una buena calidad de conservación, son objeto de comprobación.</p> <p>CR 4.6. La participación en la mejora de la calidad se realiza durante todo el proceso.</p>
<p><b>RP 5:</b> Controlar consumos según las normas establecidas, de modo que se puedan determinar los costes de las bebidas y alimentos empleados.</p>	<p>CR 5.1. Los vales de pedido se realizan de acuerdo con las normas establecidas, recabando, en su caso, la supervisión y aprobación del responsable del departamento.</p> <p>CR 5.2. Los vales de transferencia de productos cedidos a otros departamentos se formalizan, quedando correctamente determinados los costes reales en cada uno.</p> <p>CR 5.3. Todos los datos correspondientes a la recepción, almacenamiento, distribución y consumo se comprueban y registran en los soportes y con los procedimientos y códigos establecidos.</p> <p>CR 5.4. A partir de las fichas de consumo se consigue estimar el coste de los productos elaborados.</p>
<p><b>Contexto profesional</b></p>	<p><b>Medios de producción</b></p> <p>Equipos e instrumentos de medida. Almacenes. Equipos de refrigeración. Equipos informáticos. Medios y equipos de oficina. Materiales de oficina. Materias primas. Material de acondicionamiento (envases, etiquetas, etc.). Extintores y sistemas de seguridad. Combustibles. Uniformes apropiados.</p> <p><b>Productos y resultados</b></p> <p>Programa de ventas (carta, menú, sugerencias, menús especiales, etc.) diseñado. Sistema de rotación de la oferta gastronómica establecido. Gestión de aprovisionamiento y almacenamiento realizada. Fichas de especificación técnica de materias primas que se vayan a emplear formalizadas. Registro de los datos correspondientes a recepción, almacenamiento, distribución y consumo en los soportes establecidos formalizado. Control de consumos efectuado.</p> <p><b>Información utilizada o generada</b></p> <p>Estadísticas y estudios de mercado. Plan de comercialización. Manuales de procesos normalizados. Manuales de funcionamiento de equipos, maquinaria e instalaciones para recepción y almacenamiento de mercancías.</p> <p>Órdenes de trabajo. Documentos normalizados (inventarios, «relevés», vales de pedidos y transferencias, «comandas», facturas, albaranes, fichas de especificación técnica, fichas de control de consumos, etc.).</p> <p>Normas de seguridad e higiénico-sanitarias y de manipulación de alimentos.</p>

Fuente: Página web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

## ANEXO III

MÓDULO FORMATIVO			
CÓDIGO	MF0259_2	DENOMINACIÓN	Ofertas gastronómicas sencillas y sistemas de aprovisionamiento.
NIVEL	2	Asociado a la unidad de competencia	Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos.
DURACIÓN	90 horas	Capacidades	Criterios de evaluación
C1: Analizar el sector de la restauración considerando sus relaciones con otras empresas o áreas.	<p>CE1.1. Citar, clasificar y definir los diferentes tipos de establecimientos y fórmulas de restauración, teniendo en cuenta: características fundamentales, procesos básicos, tipos de ofertas gastronómicas, tipologías de clientela y normativas europea, estatal y autonómica aplicables.</p> <p>CE1.2. Describir los departamentos y subdepartamentos funcionales más característicos de los establecimientos o áreas de alimentos y bebidas, explicando las relaciones interdepartamentales existentes.</p> <p>CE1.3. Describir las relaciones externas con otras empresas, o con otras áreas y departamentos en alojamientos.</p> <p>CE1.4. Describir los circuitos y tipos de información y documentación internos y externos que se producen en el desarrollo de las actividades productivas o de servicio.</p>		
C2: Analizar y definir ofertas gastronómicas tipo, menús, cartas u otras ofertas significativas (galas, banquetes...), estimando sus diferencias.	<p>CE2.1. Analizar los grupos de alimentos, explicando sus aportaciones nutritivas.</p> <p>CE2.2. Describir ofertas gastronómicas indicando elementos que las componen, características y categoría.</p> <p>CE2.3. Relacionar ofertas gastronómicas con fórmulas de restauración de los diversos establecimientos hosteleros, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>CE2.4. Para un tipo de establecimiento determinado debidamente caracterizado, y ofrecidos los datos necesarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar y analizar las variables derivadas de necesidades tipo de índole dietética, económica, de variedad, gusto, etc., que se deben tener en cuenta para confeccionar ofertas gastronómicas.</li> <li>- Componer menús, cartas y otras ofertas gastronómicas, que resulten equilibrados dietéticamente, variados y de calidad, presentándolos en forma y términos adecuados y de acuerdo con los objetivos económicos establecidos.</li> <li>- Actuar con creatividad e imaginación en la formulación y desarrollo de propuestas personales de presentación de ofertas gastronómicas.</li> </ul>		
C3: Definir características de los alimentos y bebidas teniendo en cuenta ofertas gastronómicas determinadas.	<p>CE3.1. A partir de determinadas ofertas gastronómicas debidamente caracterizadas, y con los datos que fueran necesarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deducir necesidades cuantitativas y cualitativas de materias primas.</li> <li>- Precisar niveles de calidad de los géneros que se vayan a utilizar, teniendo en cuenta, como variables básicas, la categoría de la oferta, el tipo de servicio, los objetivos económicos y los proveedores.</li> <li>- Formalizar fichas de especificación técnica para los géneros que se vayan a utilizar, justificando posibles alternativas en función de variables estacionales, de suministro o económicas, y utilizando eficazmente los medios ofimáticos disponibles para la formalización de las fichas.</li> </ul>		

<p>C4: Calcular las necesidades de aprovisionamiento externo de géneros asociados a ofertas gastronómicas determinadas, redactando las órdenes de petición.</p>	<p>CE4.1. Identificar los medios documentales y los instrumentos de comunicación para efectuar solicitudes de aprovisionamiento y describir los circuitos de las operaciones realizadas en el departamento de compras.</p> <p>CE4.2. A partir de supuestas ofertas gastronómicas o planes de trabajo debidamente caracterizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar las necesidades de suministro de géneros indicando cantidades.</li> <li>- Redactar solicitudes de aprovisionamiento exterior o, si procede, de algún departamento interno, utilizando los medios adecuados.</li> <li>- Utilizar eficazmente los medios ofimáticos disponibles para el cálculo de necesidades de géneros y formalización de solicitudes de aprovisionamiento.</li> <li>- Valorar la importancia de la seguridad en la conservación de la documentación e información, tratándolas con rigor.</li> </ul>
<p><b>Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo</b></p>	<p>C2: Especialmente lo relacionado con el análisis de variables que se deben tener en cuenta para confeccionar ofertas gastronómicas y su consecuente composición.</p> <p>C3: Todo lo relativo a la definición de características de los alimentos y bebidas teniendo en cuenta ofertas gastronómicas reales.</p> <p>C7: Con especial incidencia en el cálculo de costes reales de platos y materias primas.</p>
<p><b>Contenidos</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las empresas de restauración</li> <li>2. Las ofertas gastronómicas</li> <li>3. Aprovisionamiento</li> <li>4. Recepción y almacenamiento de materias primas</li> <li>5. Control de consumos y costes</li> <li>6. Nutrición y dietética</li> <li>7. Gestión y control de calidad en restauración</li> </ol>
<p><b>Requisitos básicos del contexto formativo</b></p>	<p><b>Espacios e instalaciones:</b></p> <p>Aula polivalente de un mínimo de 2 m<sup>2</sup> por alumno o alumna.</p> <p>Taller de cocina 135 m<sup>2</sup>.</p> <p><b>Perfil profesional del formador:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio de los conocimientos y técnicas relacionados con la definición de ofertas gastronómicas, la realización del aprovisionamiento y el control de consumos, que se acreditará mediante una de las formas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación académica mínima de Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico, relacionada con este campo profesional.</li> <li>- Experiencia profesional de un mínimo de 3 años en el campo de las competencias relacionadas con este módulo formativo.</li> </ul> </li> <li>2. Competencia pedagógica acreditada de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones competentes.</li> </ol>

Fuente: Página web del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)