

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pompeu Fabra***ACCÉSIT PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS 1998****Extracto:**

A través de este estudio se ha analizado una modalidad procesal contemplada en el artículo 137 de la Ley de Procedimiento Laboral cual es el proceso de clasificación profesional. No solamente se ha puesto la atención en lo que debiera ser el objeto material de este proceso, sino que también se han analizado, entre otros temas, el de la legitimación procesal para poder demandar, y principalmente se han estudiado las especialidades del mismo como son la reclamación previa del trabajador ante la empresa, el informe previo de los representantes de los trabajadores, el de la Inspección de Trabajo, y finalmente la irrecurribilidad de la sentencia. Tras todo ello se ha alcanzado la conclusión de que el ámbito material de este proceso se limita única y exclusivamente a la reclamación del ascenso por parte del trabajador que ha realizado funciones superiores a las del grupo profesional o a las de las categorías profesionales equivalentes por un período de tiempo superior al legalmente previsto. Han resultado, por tanto, de enorme utilidad, los estudios doctrinales al respecto, así como las líneas interpretativas proporcionadas por la jurisprudencia de lo social.

Sumario:

- I. Delimitación del objeto del proceso especial de clasificación profesional.
- II. Legitimación procesal y nacimiento del derecho para accionar la reclasificación.
 1. Legitimación procesal.
 2. Nacimiento del derecho para accionar la reclasificación.
- III. Las especialidades del proceso de clasificación profesional.
 1. La reclamación previa del trabajador ante la empresa.
 2. El informe previo de los representantes de los trabajadores.
 - 2.1. La previa existencia de representación unitaria.
 - 2.2. Sujeto solicitante.
 - 2.3. Tiempo para la solicitud y para la emisión del informe.
 - 2.4. Forma y contenido del mismo.
 - 2.5. Naturaleza jurídica del informe.
 - 2.6. Efectos procesales y las consecuencias de su no emisión.
 3. El informe de la Inspección de Trabajo.
 - 3.1. Caracterización del informe y su crítica.
 - 3.2. Sujeto solicitante del informe.
 - 3.3. Plazo para la solicitud y para la emisión del informe.
 - 3.4. Contenido del informe.
 - 3.5. Naturaleza jurídica del informe.
 - 3.6. Eficacia del informe de la Inspección de Trabajo y las consecuencias jurídicas de su falta de emisión.
 4. La irrecurribilidad de la sentencia.
- IV. La acumulación de la acción de clasificación profesional junto con la de reclamación de las diferencias salariales.

I. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DEL PROCESO ESPECIAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La delimitación del ámbito material del proceso especial de clasificación profesional aparece como una cuestión doctrinalmente polémica. Sin embargo, y como más adelante se verá, entiendo que la nueva dicción del artículo 39.4 del ET proporciona datos lo suficientemente precisos como para delimitar cuál va a ser el objeto de este proceso especial.

En uno de los primeros estudios doctrinales sobre el proceso especial de clasificación profesional según el tratamiento que le daba la ley procesal de 1980 ¹, ya se puso de manifiesto cómo su tenor literal (bastante similar al actual ²) era lo suficientemente lacónico como para permitir tres interpretaciones acerca de cuál debiera ser su contenido; tres interpretaciones que, por otra parte, pueden seguir predicándose en la actualidad: según la primera de ellas, dicho proceso especial estaría pensado exclusivamente para las reclamaciones de clasificación profesional cuyo fundamento jurídico dimanase del artículo 39.4 del ET, es decir, la realización de «funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años», que sería todo cambio a funciones situadas fuera de las categorías profesionales equivalentes que puedan existir dentro de un grupo o a categorías de un grupo distinto que, por definición, nunca serán equivalentes; la segunda interpretación sería la contraria, es decir, que todas las reclamaciones que tuviesen algo que ver con la clasificación profesional de un trabajador debieran sustanciarse en el marco del proceso especial del artículo 137 de la LPL; y según

¹ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes», *Revista de Política Social* n.º 137, 1983, pág. 57 y ss.

² Su tenor era el siguiente: «A la demanda con la que se inicie esta clase de procesos se acompañará el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal». «En la providencia en la que se tenga por presentada la demanda, el Magistrado ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en el plazo de quince días, sobre la actividad desarrollada por el demandante, período de tiempo que lleve realizándola, bien de manera continua o discontinua, y particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende». «Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso».

la tercera interpretación (que sería intermedia y en sí una versión estricta de la segunda) se impone el proceso especial para el ejercicio de todas las acciones que tengan por objeto directo la clasificación profesional (sea cual sea la *causa petendi*), pero se irá al proceso ordinario cuando la determinación de la clasificación profesional constituya solamente un *prius* lógico para la adecuada resolución de la cuestión principal planteada que, en la mayoría de los casos, tendrá naturaleza salarial.

Pues bien, siendo ésta una de las primeras aproximaciones al ámbito material del proceso de clasificación profesional, la doctrina aún no ha encontrado una solución unánime acerca de cuáles han de ser las materias circunscribibles en él y cuáles no. Algunos de los estudios doctrinales³ acoge la segunda de las interpretaciones señaladas y llega a identificar ocho supuestos incluibles bajo el concepto de «clasificación profesional» llegando a afirmar que «el concepto empleado por el legislador para calificar este procedimiento ("clasificación profesional") es una noción muy amplia, y si ésta se sustenta en el juego combinado de los artículos 22, 24, 39 y 50 del ET nos encontramos entonces con una noción demasiado extensa para circunscribirla *sic et simpliciter* a las pretensiones de ascenso». Conviene detenerse, por tanto, en esta interpretación extensiva para, posteriormente, analizar cuáles han sido los argumentos esgrimidos por la doctrina a la hora de posicionarse a favor de ella, cuáles han sido las principales pretensiones jurídicas que se han circunscrito en el proceso del artículo 137 de la LPL, y concluir finalmente con una valoración crítica de cada una de ellas.

Aquel sector de la doctrina que ha acogido una interpretación extensiva del proceso especial regulado por el artículo 137 de la LPL ha coincidido en señalar que se podría acudir al mismo siempre que se produjese en términos generales una inadecuación entre los sustratos material y formal de la clasificación, es decir, un conflicto entre trabajador y empresario que versase «sobre la debida correspondencia entre trabajo efectivamente realizado y categoría o grupo profesional formalmente asignados al trabajador»⁴, o lo que es lo mismo, sobre cualquier «discordancia entre la categoría o grupo atribuidos al trabajador y las funciones efectivamente realizadas»⁵. Posición que vino a refrendar cierta jurisprudencia⁶. Basándose en ello, este sector de la doctrina científica que ha acogido la interpretación extensiva ha entendido que, además de las reclamaciones fundadas en el artículo 39.4 del ET, serían varias las pretensiones que acogería dicho proceso especial, y entre ellas las siguientes:

- a) Aquellos pleitos que versen sobre una falta de correspondencia *ab initio* entre la clasificación del trabajador y las funciones efectivamente realizadas. Es decir, aquel tipo de acción por la que el trabajador solicita la clasificación profesional adecuada a las funciones efectivamente realizadas a lo largo de toda su relación laboral, y que no coinciden con las que

3 Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 345 y ss.

4 MARTÍN VALVERDE, A., *et alt. Derecho del Trabajo*, 5.ª Ed. Tecnos, Madrid, 1996, pág. 823.

5 ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 319.

6 STS de 24 de abril de 1993 (R.A. 3357), STS u.d. de 28 de septiembre de 1993 (R.A. 7084) y STS u.d. de 25 de noviembre de 1994 (R.A. 9240).

inicialmente tenía reconocidas en su contrato⁷. Se trata de un tipo de acción que podría ejercitarse tanto en el mismo momento en que comienza la relación jurídico-laboral y el trabajador observa la inadecuación, como constante ésta⁸.

Pues bien, a ello cabe objetar que este tipo de pretensión podía haber quedado justificada con la regulación anterior a la reforma de 1994, en la que el artículo 23.1 del ET señalaba que el trabajador podía reclamar ante la jurisdicción competente, y contra la negativa de la empresa «la clasificación profesional adecuada». Términos estos que permitían interpretar que la realización de funciones diferentes «a la categoría profesional que tuviera reconocida» el trabajador desde el inicio de la relación laboral, y por tanto no como consecuencia de la asignación posterior de funciones superiores, podían canalizarse a través del artículo 137 de la LPL. Si ello era así con la regulación anterior, los términos del actual artículo 39.4 del ET permiten desechar esta interpretación, puesto que el trabajador ya no podrá reclamar la clasificación profesional adecuada, sino «el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa...», lo que presupone el ejercicio de una previa movilidad funcional ascendente. Pero es que, además, la diferencia entre la acción para reclamar ante una clasificación incorrecta y la acción para reclamar el ascenso ha sido puesta de manifiesto tanto por la doctrina como por la jurisprudencia⁹. En tanto que la primera se caracteriza por no existir una inferior categoría antecedente, y por tanto el juez no tiene por qué tener en consideración los posibles obstáculos convencionales en materia de ascenso, en la segunda sí que existe una precedente categoría inferior, por lo que se darían los presupuestos del artículo 39.4 y habría que estar a la regulación convencional a la hora de acceder a la categoría superior.

- b) Otra de las pretensiones que un sector de la doctrina ha incluido en el artículo 137 de la LPL (respaldándose para ello en cierta jurisprudencia), son aquellas reclamaciones que versen sobre

⁷ ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 319. MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, 2.ª Ed. José María Bosch, Barcelona, 1994, pág. 202: «la errónea adecuación entre el trabajo asignado y el grupo o categoría profesional...es el típico problema de clasificación profesional».

⁸ De hecho, algún autor ha señalado que dado que los convenios colectivos se han ocupado copiosamente de regular concursos, oposiciones y pruebas de selección para acceder a categorías superiores, ello excluye en la práctica cualquier tipo de conflictividad procesal al ser previsiblemente «muy pocos los supuestos de clasificación profesional por pura aplicación del factor cronológico que contempla el artículo 23.1 del ET» (ahora 39.4). De este modo serían los procesos de clasificación profesional inadecuada *ab initio* los que configurarían el grueso de las pretensiones canalizables a través del artículo 137 de la LPL. *Cfr.* ROA RICO, L.F., «Vacaciones, Materia electoral y Clasificaciones profesionales», en AA. VV. *Comentarios a las leyes laborales*. La nueva Ley de Procedimiento laboral. Dir. Efrén Borrajo, Tomo XIII, Vol. 2.º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 999.

⁹ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 347. MARÍN CORREA, J.M., *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Ed. Civitas, Madrid, 1993, pág. 808. *Vid.* entre otras: STSJ de Galicia de 24 de junio de 1992 (R.A. 305); STSJ de Extremadura de 9 de junio de 1992 (R.A. 3202); STSJ de Cataluña de 10 de marzo de 1992 (R.A. 1692); STSJ de Cantabria de 4 de febrero de 1992 (R.A. 697); STSJ de Madrid de 21 de enero de 1992 (R.A. 461). Dado que lo que se pretende es corregir una errónea decisión inicial (que inadecuó actividad contratada y categoría asignada), no nos encontramos ante una reclamación de ascenso, sino de reconducción de la realidad a la norma en términos del anterior artículo 16 del ET, lo que obvia cualquier requisito legal o reglamentario exigido para obtener el ascenso.

valoración de puestos de trabajo ¹⁰. Ante ello cabe señalar que el actual artículo 22.5 del ET realiza una referencia explícita a los sistemas de valoración de puestos de trabajo al señalar que por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, «así como su equiparación... al nivel retributivo previsto en el convenio». Por tanto, la ubicación sistemática del precepto responde a los mismos parámetros a los que aludíamos en el apartado anterior que hemos comentado, es decir, se sitúa en sede contractual, y las posibles divergencias que se puedan generar derivarán de una incorrecta «equiparación» de la prestación laboral, pero no de una movilidad funcional ascendente, por lo que cabe hacer aquí extensibles los argumentos arriba mencionados.

- c) Entiendo que tampoco se tramitarán a través del proceso especial de clasificación profesional aquellas pretensiones cuyo fundamento prescindiera de las funciones efectivamente realizadas, y se centren única y exclusivamente en datos tales como la antigüedad en la categoría anterior, en la existencia de una condición más beneficiosa, en la obtención de un título académico u otros supuestos que contemple la norma convencional y que habiliten al trabajador para ascender, pero sin que el ascenso sea el resultado del ejercicio empresarial de una previa movilidad ascendente. Por tanto y pese a que cierto sector doctrinal ha intentado incluir tales acciones en el proceso especial de clasificación ¹¹, entiendo que en tales casos el fundamento material de la pretensión se encontraría no en el artículo 39.4 del ET, sino en el artículo 24 del ET, de ahí que debieran dirimirse a través del proceso ordinario ¹².
- d) Ha sido una constante en la jurisprudencia ¹³ la afirmación de que los pleitos en materia de clasificación profesional, por la propia naturaleza del conflicto que se debate en ellos, excluye una afectación general. De este modo los conflictos de clasificación profesional

¹⁰ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 348. Para este autor mientras que algunas resoluciones judiciales excluían tales pretensiones del ámbito del artículo 137 de la LPL (STCT de 6 de octubre de 1986, R.A. 8938), otras por el contrario sí extendían al mismo las previsiones del precepto (STCT de 7 julio de 1984, R.A. 6186), decantándose este autor por la última de estas tendencias. Vid. STSJ País Vasco de 16 de julio de 1996 (R.A. 2572) y de 14 de noviembre de 1995 (R.A. 4369).

¹¹ MONTERO AROCA, J., *Introducción al proceso laboral*, op. cit. pág. 202, quien entiende que en la medida en que se aspira a que se modifique el grupo o la categoría por derecho al ascenso (art. 24 del ET) el proceso especial de clasificación profesional sería plenamente idóneo. CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., «Clasificación profesional, promoción profesional y económica y movilidad funcional», en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo I, Vol. 2.º, Ed. Edersa, Madrid, 1994, pág. 210, señala que, «si lo negado es el ascenso, y en la medida en que el ascenso es un evento del sistema de la clasificación profesional, puede suscitarse si se tratará de un problema de clasificación profesional, lo que en caso afirmativo conducirá a la consecuencia procesal de que será la modalidad procesal aplicable a la reclamación del trabajador la recogida en el artículo 137 de la LPL. Si no se entendiera que se trata estrictamente de un problema de clasificación profesional, el aplicable sería el proceso ordinario, solución que parece la más adecuada a la nueva normativa».

¹² ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», op. cit. pág. 60. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», op. cit. pág. 999. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.º F., *Instituciones del Derecho Procesal Laboral*, 2.ª Ed. Trotta, Madrid, 1995, pág. 356. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 4.ª Ed. C.E.R.A., Madrid, 1996, pág. 840. Vid. STCT de 24 de marzo de 1984 (R.A. 2807), STCT de 2 de julio de 1984 (R.A. 5981).

¹³ Vid. STS de 28 de septiembre de 1992, u.d. (R.A. 6819), STS de 20 de octubre de 1992, u.d. (R.A. 7656), STS de 28 de septiembre de 1993, u.d. (R.A. 7084), STS de 27 de marzo de 1993, u.d. (R.A. 2215).

aunque puedan tener aspectos de generalidad, siempre están vinculados al trabajo y funciones individuales efectivamente realizadas por el reclamante, lo que necesariamente les confiere una individualización y peculiaridad no generalizada. Basándose en ello cabe afirmar que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo y no a través del de clasificación profesional ¹⁴, solamente aquellos supuestos en que la demanda afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y verse a su vez sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, o una decisión o práctica de empresa, tal y como se desprende de los artículos 151 y 152 de la LPL y del artículo 25 a) del RDLRT de 4 de abril de 1977 (pensemos por ejemplo en una homologación de categorías; en una reclasificación o ajuste a las nuevas directrices del convenio colectivo; en que la norma convencional configure nuevas categorías por división o distinción de una sola anterior; en reclasificaciones profesionales que resulten de los procesos de reestructuración de escalas o plantillas, etc.). El proceso al que habrá que acudir, repito, no será el de clasificación profesional, sino el de conflictos colectivos que, como digo, en la mayoría de los casos versará sobre posibles reclasificaciones profesionales materializadas en los convenios ¹⁵.

- e) Tampoco se tramitarán a través del proceso especial de clasificación profesional, sino a través del procedimiento de oficio (arts. 146 a 150 de la LPL) aquellas pretensiones en que, tras el desconocimiento por parte de la empresa de una determinada categoría profesional (bien desde el origen de la relación, bien adquirida posteriormente), el trabajador denuncie este hecho ante la Inspección de Trabajo y ésta levante acta de infracción contra la empresa por ser susceptible la actuación empresarial de incardinarse en alguna de las materias contempladas en los apartados 5, 6 y 10 del artículo 95 del ET, y en especial la de este último apartado que hace referencia a aquellos actos u omisiones que fueran contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del ET. En tales casos, y por aplicación del artículo 149.2 de la LPL, el proceso se podría iniciar de oficio en virtud de la comunicación que deberá dirigir la autoridad laboral al juzgado ¹⁶.
- f) No se tramitarán a través de este proceso especial toda una serie de pretensiones que la nueva dicción de los actuales artículos 22 y 39 del ET pueden generar y que carecían de fundamento jurídico antes de la reforma legislativa de 1994, como por ejemplo: la falta de correspondencia entre las funciones desarrolladas y la categoría profesional reconocida en

¹⁴ MARÍN CORREA, J.M. *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 811, señala sin embargo que en tales supuestos el proceso idóneo sería el de clasificación profesional.

¹⁵ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales» en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, *op. cit.* pág. 1.001. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 349, señala que estos casos «no se enmarcan en el artículo 137 de la LPL al no considerárseles como un supuesto de ascenso, sino como una mera "adecuación de denominaciones"». *Vid.* entre otras, STCT de 27 de marzo de 1984 (R.A. 2807).

¹⁶ Para ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, *op. cit.* pág. 1.001, esta orientación supondría la innecesariedad de cumplir los presupuestos del artículo 137.1 de la LPL en cuanto a contar con los informes previstos en el mismo y generaría una inversión de la carga probatoria regida por el artículo 1.214 del Código Civil, dada la presunción de veracidad que el artículo 148.2 d) de la LPL otorga a las afirmaciones de hecho que se contengan en la resolución o comunicación base del procedimiento de oficio.

un sistema de clasificación articulado sobre la base de grupos profesionales; los litigios originados por la determinación de categorías profesionales equivalentes; las situaciones de polivalencia funcional (art. 22.5 del ET); la imposición de trabajos de inferior función; los casos de movilidad funcional horizontal (arts. 39.1 del ET); y los casos de movilidad funcional vertical, tanto ascendente como descendente (art. 39.2 y 39.4) cuando lo discutido en ellos no es la reclamación del ascenso o de la cobertura de la vacante, sino las razones invocadas, el tiempo durante el que se realizan las funciones, la posible afectación a la retribución, etc.,¹⁷ canalizándose estas pretensiones a través del proceso ordinario.

- g) No se tramitarán a través del proceso especial de clasificación sino a través del proceso sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, aquellos supuestos de movilidad funcional incardinables en el artículo 39.5 del ET, y entre otros los litigios que se deriven de las reglas que el convenio colectivo haya establecido para las modificaciones sustanciales funcionales que sobrepasen los límites fijados por el artículo 39 del ET. Y también los supuestos típicos incardinables en el proceso sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del artículo 138 de la LPL¹⁸.
- h) No se tramitarán a través del proceso de clasificación aquellas acciones en que el trabajador, tras la realización de funciones distintas a la contratada sin solución de continuidad como consecuencia de la movilidad funcional (ya sean superiores o inferiores) pretenda no consolidar el ascenso sino su reposición a su anterior categoría¹⁹. Para estos supuestos entiendo que el proceso idóneo sería el de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 138 de la LPL, de modo que, de carecer la decisión empresarial de justificación, la sentencia reconocería el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo (art. 138.5 de la LPL).
- i) Por último, tampoco cabe tramitar por el proceso especial del artículo 137 de la LPL otra pretensión: aquella que pueden ejercitar terceros trabajadores interesados en ascender para cubrir la vacante otorgada de hecho por el empresario a un trabajador movilizado irregularmente. Es decir, el nuevo tenor del artículo 39.4 del ET no sólo permite al trabajador reclamar y por extensión consolidar el ascenso correspondiente, sino que «en todo caso»

¹⁷ Cfr. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 356. En el mismo sentido: PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 840. ALÍA RAMOS, M., MONTANÉ MERINERO, J., *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, Ed. CISS, Valencia, 1995, pág. 159. SALINAS MOLINA, F., «Modificación de las condiciones de trabajo: aspectos procesales», en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*. Ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995.

¹⁸ Cfr. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 356. SALINAS MOLINA, F., «Modificación de las condiciones de trabajo: aspectos procesales», op. cit. pág. 355 y ss.

¹⁹ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 346: «No nos encontraríamos entonces ante un supuesto de clasificación profesional, sino ante una acción en principio alternativa a la contemplada en el artículo 50 del ET, y que impone una obligación de hacer al empresario: restituir al trabajador en su antiguo puesto». Vid. entre otras STCT de 22 de diciembre de 1986 (R.A. 14395).

también permite que otros trabajadores exijan la aplicación de la normativa de ascensos para la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones superiores desarrolladas de manera irregular por un trabajador sin derecho a ascender. Ahora bien, pese a que cierta doctrina ha señalado que este tipo de pretensiones serían canalizables a través del proceso de clasificación profesional²⁰, entiendo que la propia delimitación reductiva de su contenido las excluye, de modo que estaríamos fuera de aquella modalidad procesal, y el cauce adecuado sería, bien el proceso ordinario, bien en su caso el proceso de conflicto colectivo, por afectar la aplicación de la norma que se reclama a los intereses generales de un grupo de trabajadores²¹.

A nuestro entender, y a la vista de todo este panorama, resulta más idóneo, tal y como ya señalará un sector de la doctrina científica²², acoger la primera de las interpretaciones acerca de cuál debe ser el ámbito material del proceso de clasificación profesional. Para ello voy a utilizar (de manera paralela a como hiciera este autor) tres argumentos (algunos de los cuales han salido respaldados con la nueva regulación legal) a modo de razonamiento interpretativo para justificar la siguiente idea: que este proceso especial solamente se impone en los supuestos de reclamaciones por clasificación profesional basados en realización de funciones de categoría superior, por lo que el resto de pretensiones se canalizará con arreglo al proceso ordinario u otros procesos especiales. Idea esta que, como veremos, también ha secundado el grueso de la doctrina tras la reforma legislativa operada en 1994 sobre el artículo 39.4 del ET. De este modo, tres son los fundamentos que permiten adoptar una interpretación restrictiva acerca del ámbito del artículo 137 de la LPL:

- a) El primero de ellos es un fundamento histórico, y ello es así por partida doble: porque las especialidades del proceso especial estudiado son en sí mismas herederas del antiguo procedimiento administrativo de clasificación profesional regulado por la Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1945²³, y porque también las mismas se siguen manteniendo casi

²⁰ Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 348. Según este autor, quien califica estas acciones como «pretensiones relativas a mejor derecho» o «acciones de precedencia en el escalafón», el trabajador podría además solicitar la nulidad de la decisión empresarial que hubiese adjudicado la calificación a otro trabajador: «Ciertamente, el párrafo 4.º del artículo 39 del ET abre la posibilidad de consolidar el perfil profesional creado al ejecutarse labores superiores, pero ello puede colisionar con intereses de otros trabajadores que tengan un derecho preferente a ocupar dicha plaza. De esta manera, y según dispone el artículo 39.4 del ET, dichos trabajadores pueden obstaculizar las pretensiones de ascenso instando a cubrir la vacante en base al sistema reglado de promoción previsto en el pacto colectivo». *Vid.* al respecto STCT de 23 de octubre de 1984 (R.A. 7988). ALBIOL MONTESINOS, I., *et al.* *Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 320.

²¹ CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., «Clasificación profesional, promoción profesional...», *op. cit.* pág. 210. Según este autor, se debería observar tanto en uno como en otro cauce la exigencia del informe previo del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal (no así el de la Inspección de Trabajo, que no está en la ley sustantiva, sino en la procesal y con referencia a la modalidad procesal de clasificación profesional, que es diferente de los cauces procesales ahora indicados).

²² ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 62 y ss.

²³ Como ha indicado ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 62, el antiguo procedimiento administrativo de la OM comprendía dos pasos: la reclamación ante el Jurado de

en los mismos términos que exigía la ley procesal laboral de 1980 en su artículo 137 y el ET de 1980 en su artículo 23.1 y 2. Es decir, la empresa sigue resolviendo la «previa reclamación» del trabajador (art. 39.4 del ET), y el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, siguen informando con carácter previo y preceptivamente (39.4 *in fine*), además, en cuanto al informe de la Inspección de Trabajo, el mismo sigue siendo preceptivo recabarlo por parte del juez. Pero sobre todo, el artículo 137 de la LPL recoge la regla de la irrecorribilidad de las sentencias recaídas en estos procesos, asumiendo con ello una especialidad que ya aparecía en el texto de 1980, por lo que, a la postre, no estamos más que ante un vestigio del antiguo procedimiento administrativo. En definitiva, el proceso especial de clasificación profesional incorpora los elementos configuradores del antiguo procedimiento ante la autoridad laboral y, sobre todo, incorpora la propia delimitación reductiva de su contenido, que se había estado manteniendo hasta ahora²⁴.

- b) El segundo de ellos es un fundamento de tipo funcional, y es que únicamente en este tipo de reclamaciones sobre clasificación profesional tiene sentido la exigencia de dos actividades: una «preprocesal» (el informe del Comité de Empresa o en su caso de los Delegados de Personal) y otra «paraprocesal» (el informe de la Inspección de Trabajo). Sin perjuicio del análisis que de los mismos se efectuará en su momento, no cabe duda que dichos informes tratan de dirimir cuestiones meramente fácticas, y en concreto una: determinar si el actor ha realizado efectivamente las funciones correspondientes a una categoría superior en el seno de un grupo profesional o no, que es en definitiva lo que se debate en este proceso. Como indica ALARCÓN CARACUEL, dichos informes resultan poco necesarios cuando la base de la controversia es de naturaleza esencialmente jurídica, tal y como sucede en las restantes reclamaciones de clasificación²⁵ (pensemos en el trabajador que reclama el ascenso tras concurrir una circunstancia convencionalmente prevista como es la antigüedad).

Empresa y resolución de éste, en las empresas donde existía; y los informes preceptivos de la Inspección de Trabajo, de la Organización Sindical y de la Empresa. Por lo que «el paralelismo es palpable, aunque con el *aggiornamento* de rigor que, en este caso, se traduce en una curiosa inversión de papeles: ahora es la Empresa la que resuelve la reclamación del trabajador, y el Comité de Empresa, o en su caso los Delegados de Personal, quienes informan previa y preceptivamente...En cuanto al informe de la Inspección de Trabajo, sigue siendo preceptivo el recabarlo...». En el mismo sentido VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 300.

²⁴ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 60.

²⁵ *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 62, donde indica: «La existencia de esas especialidades preprocesales y "paraprocesal" constituyen, al propio tiempo, el *quid* de este proceso especial (lo es porque aquellas existen) y la razón por la que hemos estimado que este proceso especial solamente está previsto para un tipo concreto de reclamaciones sobre clasificación profesional: las dimanantes del ejercicio de funciones de superior categoría». Para VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales, op. cit.* pág. 301, se excluyen del proceso especial de clasificación «cualesquiera conflictos que, aun versando sobre la clasificación profesional, no tengan en cuenta la realidad de las funciones realizadas, pues no hay base legal para ello ni los informes de contenido esencialmente fáctico tienen relevancia alguna en esos supuestos», BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNANDA FERNÁNDEZ M.ª F., en *Instituciones de Derecho Procesal Laboral, op. cit.* pág. 356.

- c) El fundamento más sólido a efectos de circunscribir este proceso especial a las estrictas reclamaciones dimanantes del ejercicio de funciones de categoría superior, lo constituye la actual configuración sistemática del mismo. La ley sustantiva (art. 39.4 del ET) utiliza una terminología típicamente procesal; es decir, indica el precepto que el trabajador «podrá reclamar el ascenso...» o, en todo caso, «podrá reclamar... la cobertura de vacante», y ello sin perjuicio de «reclamar la diferencia salarial correspondiente», pero lo que es más importante es que estas tres (o dos según se mire) «reclamaciones» son calificadas por el legislador a través de un concepto estrictamente jurídico-procesal al llamarlas «acciones», de las que además se podrá predicar el instituto de la «acumulación» procesal, y que podrán ejercitarse «ante la jurisdicción competente». Únicamente le bastaba al legislador señalar que el proceso especial correspondiente era el recogido en el artículo 137 de la LPL, pero esto sobra por innecesario al estar fuera de toda duda.

De la misma manera, quizá también sobra por innecesario el reconocimiento de esta posibilidad en el propio artículo 39.4 del ET, como también sobraba en el anterior artículo 23 del ET, y ello es así dado que el trabajador está facultado para defender sus intereses en materia de clasificación profesional con los mismos medios que el ordenamiento jurídico le ofrece para la defensa de cualquier derecho derivado del contrato de trabajo tal y como reconoce el artículo 4.2 g) del ET que no es más que una plasmación del artículo 24 que la CE reconoce a todas las personas. No es de extrañar, por tanto, que desde varios sectores de la doctrina se proclamara la innecesidad no tan sólo de la propia referencia al proceso especial sino del propio proceso en sí²⁶. De hecho no estaría de más el hacer una reflexión crítica hacia la conveniencia de este proceso especial y de si podría de *lege ferenda* quedar subsumido en el propio proceso ordinario. Y digo esto porque algunas de sus especialidades (como el informe del Comité de Empresa o el de la Inspección de Trabajo) bien podrían haberse subsumido en unos «actos preparatorios» o «medidas precautorias» (arts. 76 a 79 de la LPL²⁷), y evitar con ello, como la experiencia jurisprudencial que analizaremos ha demostrado, el que dichos requisitos se acaben exigiendo con un carácter tan riguroso que impidan la eficacia jurídica del propio proceso. Para ROA RICO la ley ni siquiera arbitra un procedimiento propiamente dicho, sino que se limita a exigir el cumplimiento de determinados presupuestos para el mejor conocimiento y resolución del derecho que en él se actúa, «perteneciendo esta mecánica, más bien, al sistema probatorio, caracterizado por una investigación semipública, en cuanto tiende a poner en manos del juez, al margen de la voluntad de las partes, determinados elementos de juicio»²⁸. Y como indicara VINUESA ALA-

²⁶ Me estoy refiriendo a ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 64, para quien hubiera sido preferible que el artículo 137 no se hubiera creado dado que en sus comienzos supuso una extralimitación de la norma delegada (art. 137 de la LPL de 1980) respecto a la autorización concedida por la norma delegante (disp. final 6.ª del ET de 1980): «En efecto, la creación de este proceso especial ni deriva necesariamente de la modificación que ha supuesto la eliminación de la antigua competencia administrativa en materia de clasificación profesional, ni supone dotar al procedimiento laboral de mayor perfección o eficacia, ni tiene, en fin, nada que ver con la regularización, armonización o aclaración de textos legales previos».

²⁷ Ésta es una conclusión a la que llegaba ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 64.

²⁸ *Cfr.* ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, *op. cit.* pág. 1.000.

DRO²⁹, la expresa referencia de la norma sustantiva para reclamar a la «jurisdicción competente» no ha tenido otra finalidad que dejar expresa constancia de la atribución del conocimiento de estos conflictos a la jurisdicción laboral, y con ello romper con el monopolio que sobre los mismos tenía la Administración. Y desde luego, dicha expresión sólo puede entenderse como referida al poder judicial a la vista del artículo 117 de la CE.

Al margen de esta reflexión, la íntima conexión sistemática que se produce entre el actual artículo 39.4 del ET y el artículo 137 de la LPL, ha llevado a la práctica totalidad de la doctrina posterior a la reforma de 1994 a entender que el objeto material del proceso especial es, solamente, el que aparece descrito por la ley estatutaria en su artículo 39.4³⁰.

Una posición contraria la ostenta SALINAS MOLINA³¹ para quien la reclamación por parte del trabajador del ascenso o de la cobertura de la vacante como consecuencia del desempeño de funciones superiores transcurridos los plazos legales o convencionales, se ejercitaría a través del proceso laboral ordinario, y no a través de la modalidad procesal prevista por el artículo 137 de la LPL. De esta manera este autor seguiría una doctrina jurisprudencial que remite al proceso ordinario tales pretensiones, por primar en estos pleitos la cuestión jurídica de interpretación de la normativa aplicable a los ascensos y no la cuestión fáctica sobre las funciones laborales efectivamente realizadas. Ello llevaría aparejada varias consecuencias, entre ellas que la privación del derecho al recurso propia del artículo 137 de la LPL no jugaría, siendo a la vez acumulables las acciones tendentes al ascenso con las de diferencias salariales.

Sin embargo, y como decía, la doctrina mayoritaria no lo ha entendido de esta manera. Así, por ejemplo, PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA señalan de manera expresa que «se tramitará por esta modalidad específica sólo la pretensión procesal que se refiera al reconocimiento de la superior clasificación»³². ALONSO OLEA señala que «el pleito de clasificación profesional... circunscribe su ámbito a la pretensión de reconocimiento de la categoría superior correspondiente a las funciones que está desempeñando el trabajador que tiene asignada categoría inferior»³³. BAYLOS, CRUZ, y FERNÁNDEZ señalan expresamente que «la modalidad procesal regulada en el artículo 137 de la LPL está reservada al desempeño de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes en los términos referidos en el artículo 39.4

²⁹ Cfr. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 296.

³⁰ Ya antes de la reforma: ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 60: el artículo 137 de la LPL se acaba convirtiendo en el «servidor procesal» del artículo 39.4, el cual es «repetido y en algunos puntos completado». VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, *op. cit.* pág. 300.

³¹ Cfr. SALINAS MOLINA, F., «Modificación de las condiciones de trabajo: aspectos procesales», *op. cit.* pág. 355 y ss.

³² Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 839. Vid. también MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 17.ª Ed. Tecnos, Madrid, 1996, pág. 419.

³³ Cfr. ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, 8.ª Ed. Civitas, Madrid, 1995, pág. 236.

del ET y, por tanto, existe toda una gama de situaciones relativas a la clasificación profesional del trabajador que no podrán tener este cauce procesal, canalizándose estas pretensiones con arreglo al proceso ordinario»³⁴. CONDE MARTÍN DE HIJAS pone de manifiesto cómo «al cambiar el contexto de ese inciso, puede cambiar en cierta medida el alcance del mismo. En el texto precedente la negativa a la que aludía el precepto lo era de una solicitada reclasificación... en el actual esa negativa puede tener una doble referente: la petición del ascenso, o la alternativa de cobertura de la vacante, y en ambos casos la negativa puede ser el objeto de la reclamación ante la jurisdicción»³⁵.

Se trata además de una idea refrendada por el propio TS, que en Sentencia en unificación de doctrina de 25 de noviembre de 1994 (R.A. 9240) señaló: «no caben en esta clase especial de proceso del artículo 137 de la LPL otro tipo de pretensiones o reclamaciones y por consiguiente el concepto de "clasificación profesional" en su propio y estricto sentido, no incluye estas otras pretensiones distintas, aunque pudieran referirse también a materias relativas a las categorías y grupos profesionales».

Ésta es, a mi entender, la interpretación que debe prosperar. Y siendo así, también es cierto que la labor del juez en este tipo de procesos consistirá en determinar no sólo que se cumplen los requisitos (ya sea temporales, ya sea convencionales) para reconocer el ascenso al trabajador (recordemos que el transcurso del plazo tiene una gran relevancia), sino también algo tan importante como es la determinación de que las funciones que se han estado desarrollando durante ese período de tiempo son efectivamente de categoría superior o, en cualquier caso, que tienen la suficiente entidad para fundamentar que dicha categoría le sea reconocida al trabajador. Y es éste si cabe, más que la propia voluntad abusiva o caprichosa del empresario a negar el ascenso, el fundamento principal de estos procesos³⁶.

II. LEGITIMACIÓN PROCESAL Y NACIMIENTO DEL DERECHO PARA ACCIONAR LA RECLASIFICACIÓN

1. Legitimación procesal.

a) Legitimación activa.

El artículo 39.4 del ET señala de manera contundente que es «el trabajador» quien podrá reclamar ante la jurisdicción competente a través del proceso especial que está siendo objeto de estudio, por lo que la legitimación activa corresponde a aquel trabajador que desarro-

³⁴ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 356.

³⁵ CONDE MARTÍN DE HIJAS, V., «Clasificación profesional, promoción...», *op. cit.* pág. 210.

³⁶ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, *op. cit.* pág. 300.

lla funciones de una categoría profesional superior y pretende el reconocimiento de su ascenso. Sin embargo alguna sentencia (como por ejemplo la STCT de 3 de octubre de 1986, R.A. 8885), así como cierta doctrina científica³⁷, han admitido que la demanda puede ser instada tanto por el trabajador como por la empresa. El artículo 137 de la LPL no utiliza el término «trabajador», sino los de «demandante» (art. 137.1) y «actor» (art. 137.2). El término «actor» aparece precisamente para aludir a la actividad que el mismo desarrolla en la empresa, y que debe contener todo informe de la Inspección de Trabajo. En este caso, entiendo que se presta poco más que al absurdo interpretar que la actividad de un actor que no sea la del trabajador (por ejemplo la del empresario) pudiera tener relevancia en el objeto de la litis, por lo que por «actor» cabe entender en este caso «trabajador» demandante. No ocurre lo mismo con el término «demandante», que aparece descrito como aquella persona a la que le basta acreditar que ha solicitado el informe del Comité de Empresa, puesto que al empresario también puede interesarle tanto en la fase judicial como prejudicial solicitar y obtener ese documento.

Ante la pregunta de si existen otros sujetos legitimados para interponer la demanda a que alude el artículo 137 de la LPL, la respuesta es negativa. Vimos en su momento cómo es posible que la Inspección de Trabajo, y como consecuencia del levantamiento de un acta de infracción previa denuncia del trabajador afectado, podía también abrir la vía judicial, si bien en estos casos sería a través de un proceso especial distinto del que estamos analizando: el procedimiento de oficio (art. 146 y ss. de la LPL)³⁸. Por lo que se refiere al Comité de Empresa y pese a la competencia que parece atribuirle el artículo 64.1.9.º a) del ET de formular «las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes», cabe interpretar que el mismo (que por otra parte ya participa en este proceso) está legitimado para la defensa de intereses colectivos de los trabajadores, que no los individuales, lo que no le impide asesorar al trabajador afectado sobre las posibles vías de actuación.

b) Legitimación pasiva.

En principio la demanda debe dirigirse contra el empresario, aunque no puede olvidarse un hecho: que la decisión judicial puede afectar a otros trabajadores a los que el ascenso del demandante podría perjudicar por retrasar su promoción, o porque tienen el mismo interés que el trabajador demandante en obtener esa plaza. El artículo 39.4 del ET tutela el interés colectivo del resto de los trabajadores, condicionando la consolidación de la categoría superior por el trabajador movilizado a que no lo impidan las reglas convencionales en materia de ascensos. Esta premisa es extrapolable aquí, por lo que no es de extrañar que alguna sentencia haya exigido que el actor demande a cuantos trabajadores puedan verse afectados por el ascenso, considerándola como una situación de litisconsorcio pasivo nece-

³⁷ ROARICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.003. MARÍN CORREA, J.M., *et alt.*, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 811.

³⁸ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 309. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.001.

sario (STCT de 23 de octubre de 1984, R.A. 7986). Sin embargo, la naturaleza jurídica de la intervención de estos trabajadores en el proceso no está del todo clara. Algún sector de la doctrina se ha decantado por entender que la personación de estos terceros en el proceso sería como intervinientes adhesivos, pues no son titulares de la relación jurídico-material, sino que se ven afectados por ella³⁹. Pero parece predominar la opinión en la doctrina científica de que se trata de un litisconsorcio pasivo necesario, que podría por tanto dar lugar a la nulidad de actuaciones si no se constituyese en su debida forma desde el inicio del proceso⁴⁰. En este punto hay que diferenciar dos supuestos: aquellos en que aparecen perfectamente identificados los trabajadores posiblemente afectados por el ascenso del demandante, en cuyo caso la demanda debiera dirigirse contra ellos habida cuenta de las repercusiones que la resolución judicial puede tener sobre sus derechos e intereses; aquellos otros supuestos en que no resulta posible (por ejemplo porque el ascenso no se condiciona a la antigüedad en la empresa, sino a un concurso, que aún no se ha efectuado) identificar subjetivamente los trabajadores afectados, en cuyo caso no se tendría por qué demandar a los mismos. Puesto que cualquiera de las dos opciones exige una mínima labor investigadora por parte del trabajador, entiendo que esta actividad pudiera ser requerida por el juez, bien a través de un requerimiento para subsanar el defecto de la demanda (art. 81.1 de la LPL), bien como diligencia para mejor proveer (art. 88.1 de la LPL).

2. Nacimiento del derecho para accionar la reclasificación.

Posiblemente sea éste uno de los temas que revista mayor complejidad en el estudio del proceso especial de clasificación profesional. Ni el artículo 39.4 del ET ni el artículo 137.2 de la LPL establecen ningún plazo dentro del cual haya de interponerse la demanda de clasificación, por lo que se impone acudir a los plazos de prescripción estipulados con carácter general por el artículo 59 del ET. Una vez hecho esto, es necesario determinar si la obligación empresarial de reconocer el ascenso del trabajador a una categoría superior constituye una obligación de tracto único, o si por el contrario constituye una obligación de tracto sucesivo. Y no se trata de una cuestión baladí, habida cuenta que está en juego la aplicación del apartado 2.º, o bien del 1.º del artículo 59 del ET, respectivamente.

Un sector de la doctrina⁴¹ ha llegado a la conclusión de que la acción para reclamar la categoría superior, o mejor dicho, el derecho que implica acceder a una categoría profesional superior a la reconocida por la empresa, es de tracto sucesivo y no de tracto único, y ello por cuanto el derecho a que se reconozca una determinada categoría profesional nace y se va desarrollando en base a

39 ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 351.

40 MARÍN CORREA, J.M., et al., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 811. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», op. cit. pág. 1.001.

41 ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 351. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», op. cit. pág. 1.007.

la misma relación de trabajo, o en otras palabras, porque el desempeño de funciones superiores constituye una situación continuada y actualmente persistente. Basándose en ello, se ha afirmado que no es de aplicación a este tipo de acciones el artículo 59.2 del ET, previsto para acciones que se ejercitan «para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único», sino el artículo 59.1 del ET que indica que «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación»⁴².

Parece ser, por tanto, que como acción que no tiene señalado plazo especial para su ejercicio, la acción de clasificación profesional prescribe al año de terminación del contrato, lo que, *sensu contrario*, significa que durante la vigencia del contrato de trabajo la misma no prescribe. O lo que es lo mismo, que la acción de clasificación profesional es imprescriptible mientras se mantenga vigente la relación jurídico-laboral⁴³. Con ello se soluciona sólo parcialmente el problema, porque queda por determinar cuál será el *dies a quo* a partir del cual el trabajador podrá accionar judicialmente, vigente su contrato. Desde luego, habiéndose extinguido el contrato, el *dies a quo* empezará a computar desde la misma fecha de extinción del vínculo, por lo que el trabajador podrá ejercitar la acción después de extinguido el contrato si no ha transcurrido un año desde entonces. Sin embargo, respecto de cuál debe ser el *dies a quo* para exigir judicialmente la correcta clasificación profesional mientras está vigente el contrato de trabajo, la doctrina científica no ha coincidido en sus soluciones, por lo que caben varias posibilidades:

- a) Entender que, puesto que el desempeño de funciones superiores es una situación continua y persistente, «resulta obstativa a la presencia de una determinada fecha iniciadora del cómputo de plazo prescrito»⁴⁴, por lo que en cualquier momento de la relación cabría solicitar judicialmente el ascenso.
- b) Entender que el *dies a quo* debe ponerse en relación con los seis meses u ocho meses del artículo 39.4 del ET, de modo que el transcurso de estos períodos «eliminaría ambigüedades en supuestos dudosos no suficientemente concretados por la propia naturaleza del trabajo que se presta»⁴⁵.
- c) Entender que cabe reclamar la categoría superior antes de que se agoten esos dos plazos, siempre que las funciones superiores que se realicen sean de carácter habitual, en cuyo caso no cabrá agotar los seis meses u ocho meses del artículo 39.4 del ET. Aunque desde

⁴² Lo entendió también así el propio TCT en Sentencias de 1 de julio de 1986 (R.A. 5412) y de 12 de enero de 1987 (R.A. 386) donde, tras descartar que el efecto extintivo se produjese directamente por ministerio de la ley con la imperatividad de la caducidad, señaló que es de aplicación la prescripción del artículo 59.1 del ET y cuyo plazo, por tratarse de un derecho de tracto sucesivo, se iniciaría a la conclusión del contrato.

⁴³ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E. *Derecho del Trabajo*, 8.ª Ed. *op. cit.* pág. 368. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 304. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.007.

⁴⁴ *Cfr.* ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.007.

⁴⁵ *Cfr.* VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 304,

luego esta postura coloca al trabajador en la obligación de averiguar por sí mismo si concurren o no las razones técnicas u organizativas y las circunstancias perentorias e imprevisibles para desarrollar una función superior o, si por el contrario, se está desempeñando con un carácter habitual, por lo que en estos casos siempre podrá subsistir «una duda razonable»⁴⁶.

- d) Entender, en base a lo dispuesto en el artículo 1.969 del Código Civil, en relación con el artículo 59 del ET, que si lo que pretende el trabajador es el ascenso y su logro queda supe-
ditado al transcurso de los plazos señalados en el artículo 39.4 del ET, el punto cronológico de iniciación (o *dies a quo*) para interponer la demanda «es aquel en que se cese en el cometido de funciones superiores, y por tanto, la acción no está afecta al proceso prescriptivo hasta que esto no acontece, pues precisamente siempre existiría un derecho actualizado por la realización del cometido»⁴⁷. Se trataría, en cualquier caso, de una interpretación que podría conducir al absurdo: mientras se ejercen las funciones superiores «provisionalmente», no sería posible accionar para consolidar la categoría correspondiente; y esa situación «provisional» se podría eternizar.
- e) Entender que la solución para resolver el *dies a quo* en estos casos pasa por acumular la acción de clasificación profesional con la acción en reclamación de salarios, de tal forma que entonces sería de aplicación el plazo de prescripción del artículo 59.2 del ET, y la demanda podría interponerse «desde el día en que la acción pudiera ejercitarse», a partir del cual correría un año para la prescripción, pero no desde la terminación del contrato⁴⁸.
- f) Entender, en aquellos casos en que el defecto de clasificación profesional se ha producido desde el origen del contrato de trabajo, y en aquellos casos en que se produce una reclasificación por una nueva redefinición convencional de las categorías profesionales (supuestos ambos que nosotros hemos excluido del ámbito material del proceso de clasificación profesional), que el *dies a quo* no se iniciaría «hasta la extinción del contrato de trabajo»⁴⁹.

Como podemos comprobar, no existe acuerdo sobre la solución jurídica al supuesto de hecho que contemplamos; pero lo que sí que hay es una tendencia interpretativa a asimilar el *dies a quo* para interponer la demanda en los procesos de clasificación profesional y mientras está vigente el contrato de trabajo, no con el *dies a quo* que el artículo 59.1 del ET prevé para las acciones de tracto sucesivo como es la que estudiamos (y que sería la terminación del vínculo jurídico), sino con el que el artículo 59.2 del ET prevé para las acciones ejercitadas en cumplimiento de obligaciones de

⁴⁶ Cfr. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 304.

⁴⁷ Cfr. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.008.

⁴⁸ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 351, «puesto que la acción clasificatoria no paraliza por sí sola el instituto de la prescripción con respecto a las diferencias de salario hipotéticamente adeudadas», sería preferible según este autor la acumulación de ambas acciones.

⁴⁹ Cfr. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.008.

tracto único (que sería desde que la acción pudo ejercitarse). No es de extrañar por ello que VINUESA ALADRO señalase que «el plazo de prescripción debe computarse desde el día en que surgió el derecho al ascenso por tratarse de una obligación de tracto único, según ha señalado la doctrina»⁵⁰.

Sin embargo, (y como más adelante veremos) creo que hay que diferenciar con nitidez las dos acciones, pues cada una de ellas posee una naturaleza jurídica bien distinta: la acción para reclamar las diferencias salariales (la cual genera una obligación empresarial de tracto único cual es la entrega de las cantidades adeudadas), podrá interponerse como ya indicara ALARCÓN CARACUEL, «desde que se estuvo desempeñando funciones de categoría superior con la única limitación del año de prescripción establecido por el artículo 59.2 del ET⁵¹», por lo que el plazo prescriptivo se iniciaría «desde el mismo momento en que la acción pudo ejercitarse», (art. 59.2 del ET) y que el artículo 39.3 del ET fija desde que «efectivamente» se realicen funciones superiores. Por el contrario, la acción para solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante como consecuencia de una movilidad funcional ascendente es imprescriptible mientras esté vigente el contrato de trabajo, y podrá ejercitarse por el trabajador desde el mismo momento en que, por no obstarlo las reglas en materia de ascensos previstas en el convenio colectivo, y por haber transcurrido los plazos legales del artículo 39.4 del ET (seis meses durante un año u ocho meses durante dos años), el trabajador entienda que pueda razonablemente ver cumplidas sus expectativas jurídicas de ascenso.

Ahora bien, dicho esto, consideramos que hay que hacer la siguiente precisión: si el trabajador desea consolidar el ascenso como consecuencia de la realización de funciones de categoría superior por un plazo de tiempo superior al legal, deberá accionar judicialmente. Se trataría ésta, como ya hemos dicho, de una acción imprescriptible que se mantendría viva mientras el trabajador desempeñe las funciones superiores, y cuyo *dies a quo* para su interposición sería el siguiente a aquel día en que transcurrió el plazo previsto legalmente (es decir, y a título de ejemplo, a los seis meses y un día desde que se desempeñan funciones superiores). El que pese sobre el trabajador la carga de reclamar judicialmente su nueva posición jurídica no es una afirmación incongruente ni mucho menos gravosa si tenemos presente que es imprescriptible y que, por tanto, puede ejercitarla en cualquier momento.

Cuestión distinta es la que podría producirse si el empresario destinase a ese mismo trabajador que realizó funciones de categoría superior por un plazo superior al legalmente establecido (por ejemplo durante dos años consecutivos) pero que no reclamó judicialmente la consolidación de su ascenso, a desempeñar nuevamente funciones de categoría inferior. En este supuesto y para el caso de que el trabajador quisiese consolidar el ascenso que no reclamó en su momento, no estaríamos ante una acción imprescriptible que se mantendría viva mientras el trabajador desempeña las nuevas e inferiores funciones, sino ante una acción que precisamente vendría sujeta a un plazo de prescripción de un año y cuyo *dies a quo* comenzaría a computar desde el mismo día en que el trabajador cesó en el desempeño de las funciones de categoría superior y pasó a desarrollar las funciones de categoría inferior.

⁵⁰ Cfr. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 304. La doctrina a la que hace referencia es ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 8.ª Ed. *op. cit.* pág. 368.

⁵¹ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 68. En el mismo sentido ALEMÁN PAEZ, *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 352.

III. LAS ESPECIALIDADES DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. La reclamación previa del trabajador ante la empresa.

La exigencia prevista por el artículo 39.4 del ET de que el trabajador pueda reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, nos lleva a afirmar que es la empresa la que, en un primer momento, acaba resolviendo la reclamación del trabajador que intenta ver satisfecho su derecho a ascender⁵². Se trata éste de un requisito preprocesal que no aparece regulado en la LPL, sino únicamente en la norma sustantiva, lo que ha provocado, como a continuación veremos, una constante polémica acerca no sólo de su naturaleza jurídica, sino de su propia eficacia e incluso conveniencia. Por de pronto el legislador estatutario de 1994 ha alterado, aunque sea casi imperceptiblemente, los términos con los que se exigía esta actuación. El anterior artículo 23. 1 y 2 del ET señalaba que el trabajador podía reclamar la clasificación profesional adecuada «ante la dirección de la empresa» (art. 23.1), de modo que «contra la negativa de la empresa» a otorgar esta clasificación (art. 23.2) dicho trabajador podía reclamar ante la jurisdicción competente. Se establecía por un lado el destinatario de la reclamación (la dirección de la empresa), y por otro una de las posibles resoluciones a la misma (la negativa). La actual redacción del artículo 39.4 prescinde de la primera de las referencias, pues no señala ante quién debe el trabajador reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante, aunque, en cualquier caso, se trata ésta de una omisión que no tiene mayor trascendencia, puesto que es obvio que esa reclamación no puede ser dirigida más que a la empresa ya que es ésta (como sigue diciendo el art. 39.4 del ET) la que puede responder con «la negativa».

Por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de esta reclamación del trabajador, se ha señalado que la reclamación ante el empresario constituye «un requisito necesario para iniciar la vía judicial», y ello sobre la base de que la expresión «podrá reclamar» significa precisamente que el ejercicio del derecho al ascenso es potestativo (el trabajador podrá ejercitarlo o no), pero no opcional (en el sentido de entender que no constituye requisito imprescindible para iniciar un procedimiento ante los juzgados). Interpretar que la reclamación es opcional y que no constituiría un requisito imprescindible quebraría el propio artículo 39.4 del ET que se refiere expresamente a la negativa de la empresa, por lo que no puede haber negativa si no existe una previa petición⁵³. En esta línea se ha señalado que la reclamación ante la empresa se configura como «una actividad preprocesal que resulta obligada»⁵⁴. Creo que esta conclusión no admite duda.

⁵² ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 354, señalando que se parte por tanto de la idea que si la ordenación técnica del trabajo es un aspecto más del poder organizativo, parece lógico que la reclamación intraempresarial sea un primer paso antes de incoar el proceso ante los órganos jurisdiccionales.

⁵³ Cfr. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales*, op. cit. pág. 306.

⁵⁴ Cfr. MARÍN CORREA, J.M., *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, op. cit. pág. 810.

Lo que sí es discutible, y en ello voy a centrar mi análisis, es la cuestión de si es necesario duplicar la actividad del trabajador en este orden de cosas. Es decir, si el trabajador, además de reclamar ante la empresa, debe, por partida doble y ante la negativa de la misma, acudir a alguno de los dos mecanismos de evitación del proceso estipulados por la LPL: la conciliación previa o la reclamación administrativa previa (máxime si además tenemos en cuenta que la LPL no excluye a los procesos de clasificación profesional del trámite de la conciliación previa o de la reclamación administrativa previa). O lo que es lo mismo, si la reclamación del trabajador ante la empresa a la que alude el artículo 39.4 del ET es una referencia pleonástica a los mecanismos previstos por los artículos 63 a 73 de la LPL (como yo voy a defender aquí) o, si por el contrario, resultan dos reclamaciones completamente diferentes. Al respecto son tres los posicionamientos doctrinales:

- a) Un sector de la doctrina ha señalado que, en vista de los artículos aquí mencionados (arts. 39.4 del ET, 63, 69, y 137 de la LPL), el itinerario de la petición de clasificación profesional debe arrancar con una petición ante la dirección de la empresa, continuando en la hipótesis de «negativa de la misma» (art. 39.4 del ET) con el cumplimiento de los requisitos procesales de la conciliación (art. 63 de la LPL) o de la vía administrativa (art. 69 de la LPL), y finalizando con la presentación de la demanda acompañada del informe del Comité de Empresa (art. 137 de la LPL)⁵⁵. Por tanto, y según esta doctrina, de faltar alguna de las dos etapas previas de este itinerario, hubiera podido imputarse al ejercicio de la acción un defecto de procedimiento. De este modo, la acumulación de dos trámites previos al proceso de clasificación profesional no incurriría en el vicio de imposición de condiciones obstaculizadoras desproporcionadas en el acceso de la jurisdicción porque «la reclamación inicial...responde a una finalidad muy clara de instrucción e información sobre una petición que puede ser problemática y ocasionada a conflictos entre distintos trabajadores...y la reclamación subsiguiente responde a un propósito mucho más limitado de reconsideración de una decisión anterior en vistas a la posible evitación del proceso»⁵⁶. Esta posición fue en cierta manera refrendada por la STC 162/1989, de 16 de octubre⁵⁷.
- b) Otro sector de la doctrina adopta una posición ecléctica al respecto, y señala que hay que diferenciar en materia de reclamación de la clasificación profesional aquellos casos en que se impone como requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente (art. 63 de la LPL), de aquellos otros casos en que por demandar al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos, se impone como requisito previo reclamar en vía

⁵⁵ Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., «Sobre agotamiento de vías previas y otras cuestiones», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 42, 1990, pág. 289 y 290. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, entre otras cosas «porque entre una y otra reclamación pueden existir diferencias de función y ausencia de elementos de juicio posterior como el informe de los representantes de los trabajadores», *op. cit.* pág. 359.

⁵⁶ Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., «Sobre el agotamiento de vías previas y otras cuestiones», *op. cit.* pág. 290.

⁵⁷ (BOE de 7 de noviembre). En ella el TC deniega el recurso de amparo presentado por dos trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, a los que la empresa les negó el reconocimiento de una categoría profesional superior. *Vid.* la crítica a la misma efectuada por MARTÍN VALVERDE, A., «Sobre agotamiento de vías previas...», *op. cit.* pág. 290 y ss.

administrativa (art. 69 de la LPL). Y ello porque, si bien no habría dificultad en identificar la reclamación del trabajador ante la empresa a la que se refiere el artículo 39.4 del ET con la reclamación administrativa previa prevista por el artículo 69 de la LPL para aquellos casos en que se demande a la Administración como empresario, por el contrario la reclamación del trabajador ante la empresa sería necesaria en caso de exigirse la conciliación prejudicial, requiriéndose ambas actuaciones (art. 63 de la LPL), y ello porque de no ser así la actuación carecería «de la intervención del órgano conciliador que auxilia a las partes» con las consecuencias que acarrea su desatención formal⁵⁸. Pese a ser una postura razonable, opino que resulta más defendible, y con ella me posiciono, la tercera de las interpretaciones doctrinales.

- c) Un tercer sector de la doctrina parte de la premisa de que la reclamación del trabajador no es más que «un supuesto de las negociaciones privadas que las partes realizan, normalmente, antes de plantear el proceso»⁵⁹ y es que, «en cualquier tipo de asuntos lo lógico es que el trabajador plantee su petición al empresario antes de acudir a la jurisdicción competente, sin necesidad de una expresa exigencia legal» por lo que pese a que tal reclamación recuerda el rigor propio de las reclamaciones administrativas previas, ello «resulta bastante fuera de lugar»⁶⁰. Es por este motivo por lo que entiendo que bastará con que se cumplan las exigencias previstas en el artículo 63 y siguientes de la LPL para entender cumplido el requisito de reclamación del trabajador ante la empresa a que alude el artículo 39.4 del ET. O lo que es lo mismo, que no será necesaria la reclamación del trabajador ante la empresa a que hace alusión el artículo 39.4 del ET, siempre y cuando se lleven a cabo los mecanismos de evitación del proceso que establece la LPL. Con ello la actividad prevista por el artículo 39.4 deja de ser un requisito esencial o una reclamación especial a la que se le deba otorgar una formalidad que no posee.

Son varios los argumentos que permiten alcanzar esta conclusión, aunque uno de los más importantes es que el proceso especial de clasificación profesional nada dice acerca de que la reclamación inicial del trabajador sea obligatoria para erigirse en presupuesto de apertura del proceso, bastando con las previsiones legales de carácter general que tienden a evitar el mismo⁶¹. Es decir, si el legislador hubiese deseado que la reclamación inicial ante la empresa fuese un requisito esencial, «el Estatuto o la LPL deberían haber exigido acreditar procesalmente la realización de la supuesta reclamación previa»⁶², cosa que no han hecho. El que la reclamación inicial a la empresa del ascenso o

⁵⁸ MARÍN CORREA, J.M., *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 810.

⁵⁹ *Cfr.* MONTERO AROCA, J., *El Proceso Laboral*, Ed. Librería Bosch, Barcelona, 1981, pág. 265.

⁶⁰ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 65.

⁶¹ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 307: «De hecho el artículo 137 de la LPL no exige que se justifique el trámite de reclamación ante el empresario, mientras que a las reclamaciones de clasificación profesional les es de aplicación como a cualesquiera otras la conciliación obligatoria previa...». ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.002. Además señala este autor que la mención realizada por la norma sustantiva (actual art. 39.4), no puede entenderse dotada de carácter formal y, además, al circunscribirse a trabajos de superior categoría, deja fuera cualquier otro supuesto de clasificación, lo que representa una desigualdad inadmisibile.

⁶² *Cfr.* MONTERO AROCA, J., *El Proceso Laboral*, *op. cit.* pág. 265.

de la cobertura de la vacante se cumpla con la reclamación realizada de conformidad con lo exigido en los artículos 63 y 69 de la LPL, evita (como ha indicado la STC 60/1989, de 16 de marzo ⁶³) la imposición de condiciones obstaculizadoras desproporcionadas en el acceso a la jurisdicción ⁶⁴.

2. El informe previo de los representantes de los trabajadores.

Señala el artículo 39.4 del ET que el trabajador podrá reclamar el ascenso «previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal». El informe previo de los representantes de los trabajadores en la empresa para los supuestos de reclamación judicial del ascenso, se configura como una de las tres especialidades consustanciales al proceso de clasificación profesional (junto con el informe de la Inspección de Trabajo, y junto con la irrecurribilidad de la sentencia), de ahí que el tratamiento de este requisito deba realizarse no solamente desde una óptica sustantiva, sino también jurídico-procesal. De este modo, el apartado 1.º del artículo 137 de la LPL, servidor procesal del artículo 39.4 del ET, indica que la demanda que inicie el proceso especial de clasificación profesional «será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal». Pero la norma añade algo más que va a resultar decisivo: «En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado». Este último inciso (que no aparecía en el art. 137 de la LPL de 1980) fue introducido en el texto procesal laboral de 1990 a raíz de la STC 172/1987, de 3 de noviembre ⁶⁵ y, sin temor a exageraciones, cabe afirmar que ha proporcionado a este requisito procesal otra naturaleza jurídica y otra eficacia, puntos ellos que trataremos en su momento.

2.1. La previa existencia de representación unitaria.

Lo primero que debe señalarse es que el informe del Comité y de los Delegados de Personal ⁶⁶ se producirá cuando existan estos representantes en el seno de la empresa, por contar ésta con el núme-

⁶³ (BOE de 19 de abril).

⁶⁴ En una aplicación analógica de esta sentencia cabe afirmar como se indica en ella que «la resolución de la petición inicial no abre la senda jurisdiccional, sino únicamente la de la reclamación administrativa propiamente dicha, por lo que no parece un obstáculo fácilmente justificable a la luz del derecho a la tutela judicial efectiva; encontrándose la justificación de la reclamación administrativa previa en la conveniencia institucional de dar a la Administración la oportunidad de conocer las pretensiones de sus trabajadores, antes de que acudan a la jurisdicción, tal finalidad, que se acomoda a las exigencias del artículo 24.1 de la CE, queda perfectamente cumplida con una sola reclamación administrativa, cuya denegación debería abrir ya la vía jurisdiccional».

⁶⁵ (BOE de 3 de noviembre de 1987).

⁶⁶ Tanto la norma sustantiva como la procesal omiten cualquier referencia a la intervención de los representantes sindicales en estos supuestos. El artículo 10.3.1 de la LOLS en relación con el artículo 64 del ET, se limita a señalar que los Delegados Sindicales, tendrán las mismas «garantías» que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, y si bien tendrán acceso «a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa», [10.3.1 a) de la LOLS] no parece posible que abarque también la emisión de informes en estos supuestos, por no ser la movilidad funcional «una medida de carácter colectivo que afecte a los trabajadores en general», [10.3.1 b) de la LOLS] y que sí hubiera permitido el que los Delegados Sindicales fuesen oídos previamente por la empresa.

ro de trabajadores que señala el artículo 62 del ET (por tanto la empresa deberá contar como mínimo con 6)⁶⁷. Esta afirmación nos conduce a realizar la primera corrección sobre el tenor literal del precepto y es que de *lege ferenda*, cabe entender que a la demanda que abra el proceso de clasificación profesional, se acompañará el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal «si los hubiere»⁶⁸, porque, de no haberlos, no será necesaria solicitud alguna frente a este órgano de representación.

2.2. Sujeto solicitante.

Si la norma sustantiva (art. 39.4 del ET) no proporciona datos respecto del sujeto solicitante del informe, la norma procesal atribuye al «demandante», y por tanto al trabajador, acreditar ante el juez que ha realizado la oportuna solicitud ante los órganos de representación unitaria. Además, el propio TC, en la Sentencia 172/1987 insistió en que «no es un obstáculo irrazonable para acceder al proceso» de clasificación profesional, que sea «el trabajador quien haya de sufrir esta carga, habida cuenta de su proximidad y fácil acceso a la representación del personal» (F.J. 4.º párr. 2.º). Sin embargo ello no excluye que el informe pueda ser recabado por otras personas, así por ejemplo es como lo ha entendido cierta doctrina⁶⁹ al señalar que pese a que lo normal será que el informe sea solicitado por el trabajador, el empresario destinatario de la reclamación también podría solicitarlo por sí mismo antes de tomar una decisión. Incluso cabe la posibilidad de que el propio órgano judicial (como diligencia para mejor proveer *ex art.* 88.1 de la LPL) pueda solicitarlo. Así es como ha venido a indicarlo la STC 172/1987: «La emisión del informe puede ser objeto de requerimiento por parte del órgano judicial directamente al Comité de Empresa legalmente obligado a prestarlo» (F.J. 4.º).

2.3. Tiempo para la solicitud y para la emisión del informe.

No queda claro del tenor de los preceptos analizados, si la solicitud del trabajador a los representantes en aras a obtener el informe, ha de ser anterior, simultánea, o posterior, a la decisión empresarial a reconocer el ascenso. O lo que es lo mismo, si el informe debe ser solicitado por el trabajador antes de presentar la reclamación al empresario⁷⁰ (incluso sujetando la reclamación al texto del informe), durante la reclamación a la empresa (de manera simultánea), o posteriormente y ante la

⁶⁷ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 307.

⁶⁸ MONTOYA MELGAR, A., *et alt. Curso de Procedimiento Laboral*, 4.ª Ed. Tecnos, Madrid, 1995, pág. 124.

⁶⁹ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 308.

⁷⁰ La mayoría de la doctrina se decanta a entender que el informe deba ser anterior a la negativa de la empresa. *Vid.* entre otros: ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 236: «parece como si la LPL partiera de la hipótesis de que tal informe debe ser posterior a la negativa de la empresa a reconocer la categoría reclamada; pero la lógica más bien pide que sea anterior». VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 307: «la redacción del correspondiente párrafo del ET parece dar a entender que el informe es posterior a la decisión del empresario, cuando hubiera sido más lógico que lo conociera antes de decidir».

negativa a ascender⁷¹. Creo que se trata de un problema menor, pues al margen de lo idóneo que pueda resultar uno u otro momento, lo que parece claro es que el informe debe ser aportado como requisito conjunto con la presentación de la demanda (y desde luego, el trabajador deberá solicitarlo tras obtener la negativa empresarial si no se hubiera emitido antes). Lo único que parece desprenderse del artículo 39.4 del ET en relación con el artículo 137 de la LPL es que el informe debe haber sido emitido con anterioridad a la presentación de la demanda (recordemos que ésta «será acompañada» de aquél, y que el informe será «previo» para reclamar ante la jurisdicción)⁷². Naturalmente ello no excluye que si el trabajador no ha aportado el informe del Comité junto con la demanda, el juez pueda, por aplicación del artículo 81.1 de la LPL requerirle para que subsane este defecto, e incluso, por aplicación del artículo 88.1 de la LPL y antes de dictar sentencia, requerir el informe como diligencia para mejor proveer⁷³. Es más, como ya indicó la STC 172/1987, de 3 de noviembre, el juez puede requerir el informe «una vez admitida la demanda y sin hacer depender su admisión de la simultánea presentación cuando conste su solicitud oportuna y en debida forma» (F.J. 4.º).

En resumen, al trabajador demandante no se le puede exigir mayor actividad que el haber efectuado la solicitud del informe y no que este informe sea emitido y enviado a tiempo, puesto que el juez también podría, si lo entiende necesario, interponer su actividad para que al menos extemporáneamente fuese cumplido el trámite⁷⁴. Como indicara ROA RICO, si el informe o, en su caso, el documento que acredita su solicitud no se acompaña a la demanda, pero se hace entrega de él en el acto del juicio, el defecto queda subsanado, pese, incluso, a la protesta que de esta extemporaneidad pudiera hacer la parte contraria, «ya que aunque la norma habla del acompañamiento con la demanda, esa omisión solamente habría de dar lugar a la aplicación del artículo 81.1 de la LPL, con la consiguiente paralización del proceso, pero si esto no se acuerda la entrega en el acto del juicio es válida»⁷⁵.

Al margen del momento que resulte adecuado para solicitar el informe, el plazo de que dispone el Comité de Empresa o los Delegados de Personal para emitirlo es el de 15 días, coincidente, no sólo con el que el propio artículo 137 de la LPL concede a la Inspección de Trabajo para la emisión de su informe, sino con el que con carácter general establece el artículo 64.2 del ET para los informes preceptivos de los representantes de los trabajadores.

⁷¹ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 356: «siguiendo el iter normal de este proceso, su emisión se hará generalmente con posterioridad a la negativa empresarial del ascenso o de la cobertura de la vacante».

⁷² VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 307. ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 322.

⁷³ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.011.

⁷⁴ *Cfr.* MONTERO AROCA, J., *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 810: «pero ya no se tratará de la actividad de la parte en preparación del proceso, sino de la aportación de un medio de prueba».

⁷⁵ *Cfr.* ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.010: «opinar lo contrario y dar lugar, en su caso, a una declaración de nulidad de actuaciones por quebrantamiento de normas esenciales del procedimiento resultaría un acto superfluo y contrario a los principios de economía procesal y celeridad que deben informar el orden formal del proceso. Además, hay que pensar que, si la ley autoriza el simple acreditamiento de que el informe se ha pedido, no deben ponerse obstáculos a su presentación en el acto del juicio».

2.4. Forma y contenido del mismo.

Nada dicen los artículos estudiados acerca de la forma y del contenido del informe. Sobre la forma, se presupone que debe ser la escrita, sin que se deba entender incumplida la misma por el hecho de que el informe no esté firmado por la totalidad de los miembros del Comité⁷⁶. Por lo que se refiere al contenido caben múltiples opciones: o entender que basta que sea reducido a la mínima expresión de un criterio favorable o desfavorable al trabajador para cumplir con el requisito de validez, expresando por tanto una «opinión sobre la petición argumentada»⁷⁷ o exigir, como a mi entender resulta más correcto, que el informe recoja con «la mayor amplitud, los aspectos fácticos del trabajo realizado»⁷⁸. Recordemos en este punto que la STC 172/1987 insistió en que el informe era exigible desde el punto de vista de su utilidad en el proceso de clasificación profesional, porque en este proceso acababan ventilándose problemas «en los que las apreciaciones de hecho tienen primordial importancia», siendo decisivo «para aclarar qué funciones ha desempeñado el trabajador y a qué categoría corresponden» (F.J. 4.º, párr. 2.º). Lo decisivo es que el órgano representativo limite su informe a los hechos sobre los que se centra la clasificación profesional, ya sean los datos que le pueda facilitar el trabajador, o los que el órgano conozca por la cualidad del trabajo prestado, naturalmente con total objetividad «sin incluir calificación jurídica que puedan merecerle y que, en todo caso, naturalmente no vincula al juzgador»⁷⁹. Por tanto, si el informe del Comité de Empresa resulta improcedente (o al menos poco necesario), cuando la base de una controversia es de naturaleza jurídica, tiene en cambio pleno sentido en relación con cuestiones meramente fácticas, como son las pretensiones debatidas en este tipo de reclamaciones judiciales *ex* artículo 39.4 del ET, por lo que el mismo determinará si el demandante ha realizado o no durante un determinado período de tiempo, funciones de superior categoría⁸⁰.

2.5. Naturaleza jurídica del informe.

Si desde un punto de vista jurídico-positivo el informe del Comité de Empresa del artículo 39.4 del ET acoge una competencia consultiva por parte de los representantes de los trabajadores, que impone con carácter previo, una información⁸¹, desde el punto de vista jurídico-procesal, el informe

⁷⁶ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 356. *Vid.* STCT de 23 de febrero de 1987 (R.A. 4324) y STCT de 1 de julio de 1986 (R.A. 5412): «sin que pueda reputarse incumplido dicho trámite por el hecho de estar firmado sólo por cinco miembros de los nueve que componen el comité...».

⁷⁷ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 358. *Vid.* STCT de 1 de julio de 1986 (R.A. 5412), que entiende cumplida tal exigencia pese al «laconismo y vaguedad de sus expresiones».

⁷⁸ *Cfr.* VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 309. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 356.

⁷⁹ *Cfr.* ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.010. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 356.

⁸⁰ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 63.

⁸¹ GARRIDO PÉREZ, E., *La información en la Empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores*. Ed. CES, Madrid, 1995, pág. 209 a 213.

del Comité de Empresa recogido en el artículo 137.1 de la LPL se configura como un requisito preprocesal y a la vez como un medio probatorio que facilita la convicción del juez. La naturaleza jurídica del informe de la representación unitaria, en materia de clasificación profesional se vio afectada por la STC 172/1987. Los términos en que estaba redactado este requisito en la ley procesal de 1980 lo configuraban como una actividad preceptiva que debía desempeñar el trabajador, y cuyo incumplimiento (no previsto en el art. 137 de la LPL) generaba, según indicó la jurisprudencia⁸², la nulidad de las actuaciones.

La configuración de este trámite preprocesal fue abordada por el TC en su STC 172/1987, de 3 de noviembre, en el sentido de no interpretar de manera rigorista el informe del Comité de Empresa. En el supuesto de hecho, el tribunal de instancia había archivado las actuaciones porque la actora no aportó en su demanda de clasificación profesional el informe del Comité de Empresa, informe que había sido solicitado previamente pero que no había sido contestado. Ante esta situación, el TC, que otorgó el amparo, es rotundo en afirmar que «No se le puede exigir (al actor) la aportación del informe una vez que consta que se solicitó, y que no se ha recibido respuesta, sobre todo teniendo en cuenta que de ello se hace depender un derecho fundamental, el de acceso al proceso. Para valorar la irrazonabilidad de esta exigencia basta tener en cuenta que el informe que se exige a la parte depende, para su elaboración, de la actividad de un tercero ajeno a ella, sobre cuya actuación carece de poder de disposición, ya que todo lo que queda a su alcance es iniciar la actividad, pero no controlarla ni menos acelerarla; en consecuencia, una vez que la actora ha cumplido diligentemente con aquello que está en su mano hacer (solicitar este informe) no puede razonablemente exigirse de ella que sufra las consecuencias de la actividad del Comité (cuya constitución efectiva ni siquiera consta) pues ello supondría entorpecer sin justificación su acceso al proceso» (F.J. 4.º, párr. 3.º).

El TC también acaba señalando en el F.J. 4.º, párr. 4.º que: «La emisión del informe puede ser objeto de requerimiento por parte del órgano judicial». Se sobrentiende que la referencia es al mecanismo previsto por el actual artículo 81.1 de la LPL, como advertencia del órgano judicial «a la parte» (actora), de los defectos, omisiones o imprecisiones en que se hubiera incurrido al redactar la demanda, con la finalidad de que los subsane. Sin embargo el TC parece que va más allá de la previsión del artículo 81.1 de la LPL, puesto que señala que el requerimiento por parte del juez podrá efectuarse, no únicamente a la parte actora para que subsane el defecto, sino también «directamente al Comité de Empresa legalmente obligado a prestarlo» (F.J. 4.º, párr. 4.º). Con ello el TC asimila implícitamente la naturaleza jurídica del informe del Comité de Empresa con la del informe de la Inspección de Trabajo a que alude el artículo 137.2 de la LPL con el único inconveniente de que prescinde del tenor literal del precepto, puesto que mientras que para el informe de la Inspección de Trabajo la ley impone de oficio al órgano judicial la obligación de recabarlo (señala el artículo que el juez «ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo»), por el contrario para el informe del Comité de Empresa el precepto no lo hace. En una interpretación correctora, el TC con esta afirmación estaría aludiendo a la actuación prevista por el artículo 88.1 de la LPL, el cual señala que terminado el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia «el juez o Tribunal podrá acordar la práctica de tantas pruebas estime necesarias, para mejor proveer, con intervención de las partes».

⁸² Vid. por todas STCT de 28 de enero de 1987 (R.A. 1669).

Para acabar, el TC permite la incorporación del informe iniciado ya el proceso: «El juez podrá efectuar este requerimiento...una vez admitida la demanda y sin hacer depender su admisión de la simultánea presentación cuando consta su solicitud oportuna y en debida forma» (F.J. 4.º, párr. 3.º).

Esta sentencia provocó que el actual artículo 137 de la LPL (y a diferencia de su texto de 1980) añadiera ese último inciso indicando que en el caso de que los representantes de los trabajadores no hubieran emitido el informe en el plazo de 15 días, bastará con que el trabajador lo hubiese solicitado. Con ello el informe del Comité de Empresa deja de ser un requisito preceptivo para la apertura del proceso y, lo que es más importante, su inexistencia no llevará aparejada el archivo de las actuaciones. Con la actual regulación, la inactuación o pasividad de los miembros del Comité no podrá cercenar el derecho a accionar del actor e impedir la obtención de una resolución judicial sobre la pretensión deducida, pues de ser así se produciría una transgresión del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva.

2.6. Efectos procesales y las consecuencias de su no emisión.

Sobre la eficacia del informe resulta bastante precisa la afirmación de la STC 172/1987 al señalar que el informe de la representación del personal «puede ser decisivo para aclarar qué funciones ha desempeñado el trabajador y a qué categoría corresponden sin olvidar la incidencia que en los derechos de los demás trabajadores pueda tener la reclamación del demandante» (F.J. 4.º, párr. 2.º). Ahora bien, la inexistencia de un informe por parte del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en los procesos de clasificación profesional puede tener su origen, como ha indicado la doctrina, en muchas causas⁸³: que se trate de empresas que por su reducida plantilla carezcan de representación; que los representantes se nieguen a emitirlo debido a su distinta adscripción sindical con respecto a la del trabajador; que por determinadas circunstancias no pueda formarse válidamente la voluntad colegial del órgano unitario, etc. Al margen de ello, la ley procesal no parece ofrecer soluciones a dos problemas intrínsecos a este requisito.

- a) El primero de ellos consiste en determinar qué es lo que ocurre en aquellos casos en que el demandante no aporta el informe y, ante el requerimiento del juez a la parte actora para que subsane el defecto, o incluso ante el requerimiento directamente del juez al Comité de Empresa, como diligencia para mejor proveer, éste no emite el informe dentro del plazo de quince días. No queda claro si el juicio se debería suspender, o si se podría celebrar pero suspendiéndose el término para dictar sentencia (art. 88.1 de la LPL), o si se podría dictar sentencia prescindiendo del mismo. Consideramos que, si tras el requerimiento hecho por el juez en base al artículo 81.1 de la LPL el demandante alegara la imposibilidad de apor-

⁸³ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 357.

tar el informe del Comité de Empresa y tras esto, el juez ordenase continuar el procedimiento, «el defecto inicial debe considerarse subsanado: se trataría de una cuestión incidental, en sentido lato, resuelta mediante auto»⁸⁴.

- b) El segundo de los problemas consiste en determinar qué es lo que ocurre en aquellos casos en que el demandante no aporta el informe y, además, el juez no requiere a la parte actora para que subsane el defecto, o ni siquiera hace el requerimiento al Comité de Empresa, como diligencia para mejor proveer. Al respecto, coincido con ROA RICO en señalar que el informe del Comité de Empresa opera como medio probatorio para la formación de la convicción del juez, en unión del resto de los obrantes en autos (art. 97.2 de la LPL), pero que no tiene por objeto el procurar el conocimiento de su contenido a la parte contraria, antes de juicio, para preparar su defensa⁸⁵. Por lo tanto, (y pese a que cierta jurisprudencia ha señalado que la conducta omisiva del magistrado requiriendo este informe, determina la nulidad de actuaciones⁸⁶) la falta de requerimiento por parte del juez, traducida en la falta de informe, podrá generar la nulidad de actuaciones por quebrantamiento de normas esenciales del procedimiento «siempre que medie protesta de la parte contraria en el mismo acto de juicio»⁸⁷ y se utilizara el medio que autoriza el artículo 189.1 d) de la LPL, es decir, que la falta esencial de procedimiento se haya formulado como protesta «en tiempo y forma y hayan producido indefensión» puesto que, de no mediar protesta, no cabría recurso de suplicación por vicio esencial de procedimiento ni, por extensión, recurso de casación por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio [art. 205 c) de la LPL]. No está de más recordar en este punto que, a diferencia de lo que ocurre con el informe de la Inspección de Trabajo, el artículo 137 de la LPL no impone con carácter preceptivo que el juez requiera el informe del Comité de Empresa. Es decir, mientras que la falta de informe de la Inspección de Trabajo, (debido a una conducta omisiva del juez), puede ser determinante para declarar la nulidad de actuaciones sin necesidad de condicionarla a que hubiera mediado protesta de la parte contraria en el acto de juicio⁸⁸, no cabe en cambio predicar idénticas consecuencias si no se aporta el informe del Comité de Empresa, puesto que el precepto permite que no se cuente con él.

⁸⁴ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 66, nota a pie de página n.º 15. En el mismo sentido ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.010, quien sin embargo no llega a la misma conclusión cuando se trata del informe de la Inspección de Trabajo.

⁸⁵ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.010.

⁸⁶ *Vid.* STSJ de Canarias de 12 de marzo de 1991 (R.A. 2230): «el artículo 137 de la LPL exige que a la demanda con que se inicie esta clase de procesos, se acompañe el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, habiéndose omitido el cumplimiento de este requisito esencial y ante cuya omisión el Magistrado debió acudir al artículo 81.1 de la LPL, por lo que se procede a declarar la nulidad de actuaciones».

⁸⁷ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.011.

⁸⁸ Frente a cierta jurisprudencia del TCT (entre otras la STCT de 29 de mayo de 1985, R.A. 3449; y la STCT de 16 de junio de 1986, R.A. 4451), que en los casos de falta del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, condicionaba la nulidad de actuaciones a que hubiera mediado protesta en el acto de juicio, la jurisprudencia más reciente se decanta hacia la nulidad de actuaciones sin necesidad de que medie protesta, señalando entre otros argumentos, que el informe de la Inspección de Trabajo es un presupuesto de procedibilidad que viene impuesto con carácter imperativo por la norma y que debe ser apreciado de oficio por el Juez. *Vid.* en este sentido: STSJ de Galicia, de 25 de abril de 1994 (R.A. 1776); STSJ de Castilla y León, de 13 de noviembre de 1991 (R.A. 6090); STSJ de Cataluña, de 23 de mayo de 1991 (R.A. 3519); STSJ de Galicia de 18 de abril de 1991 (R.A. 2430).

3. El informe de la Inspección de Trabajo.

3.1. Caracterización del informe y su crítica.

Señala el artículo 137.2 de la LPL lo siguiente: «En la providencia en que se tenga por presentada la demanda, el juez ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor y deberá emitirse en el plazo de 15 días». Se trata éste de un requisito exigido en esta ocasión, no al demandante, sino al propio juez, y sobre el que el artículo 39.4 del ET nada dice. Dos son los caracteres propios de los informes de la Inspección de Trabajo en el proceso de clasificación profesional: su preceptividad, y su no vinculabilidad.

Acerca de la conveniencia o no de su carácter preceptivo, la doctrina se ha polarizado. Los defensores señalan que el mismo constituye una aportación valiosa cuya supresión crearía graves dificultades ⁸⁹, y basan esta posición sobre varios argumentos: por un lado porque atenúa «la dificultad con que tropieza el órgano judicial para trasladarse al lugar en que se presten los servicios, así como la imprevisión, menor consistencia y fiabilidad de los restantes medios de prueba»; por otro lado, porque la actuación de la Inspección de Trabajo como órgano público cualificado «confiere una mayor objetividad y mejores garantías de acierto técnico a sus decisiones» ⁹⁰. Sin embargo, es precisamente su previsión en la ley procesal la que introduce, como veremos, graves dificultades en el proceso especial que estamos estudiando. Por ello me decanto hacia la posición defendida por aquel sector de la doctrina que ha criticado la conveniencia del informe como requisito de imposición preceptiva en base a los siguientes argumentos:

- a) El primero de los argumentos se ciñe a los orígenes históricos del requisito ⁹¹ y es que a raíz de la STC 51/1982, de 19 de julio, se cuestionó la constitucionalidad de este requisito procesal junto con la prohibición de los recursos en estos procesos especiales.

⁸⁹ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 311.

⁹⁰ Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 359. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.012. ALÍA RAMOS, M., MONTANÉ MERINERO, J., *Clasificación profesional...*, *op. cit.* pág. 159.

⁹¹ Sin duda alguna los orígenes de este requisito provienen de la Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1945 sobre Clasificación Profesional, la cual señalaba en su artículo 4 que «En todo caso, serán preceptivos los informes de la Inspección de Trabajo fuera del caso en que el expediente fuere promovido por ella». *Vid.* al respecto SEMPERE NAVARRRO, A.V., «El recurso en los procesos sobre clasificación profesional (Estudio a partir de la Sentencia 51/1982 del Tribunal Constitucional)». *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 16, 1983, pág. 539 a 577. En el mismo sentido: VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 310: «Existen sólidas razones para pensar que esta peculiaridad procesal también está afectada por la inconstitucionalidad declarada por el TC...». ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 64.

- b) El segundo de los argumentos críticos sobre la conveniencia de este requisito es de naturaleza sistemática, y es que, como hemos indicado, dicho requisito no aparece en el artículo 39.4 del ET. Desaparecido el informe preceptivo por partida doble (en el ET de 1980 y en el de 1994), su reintroducción por la LPL va claramente contra la orientación legislativa querida por el legislador estatutario, lo que permite discutir el carácter preceptivo del mismo.
- c) Aunque el tercero y más importante es el argumento de naturaleza jurídico-procesal y es que, dada la presunción de certeza de que están provistos los documentos emanados de la Inspección, «su imposición preceptiva, pese a su carácter obviamente no vinculante para el juzgador, redundará en la práctica en una acomodaticia infravaloración de los restantes medios de prueba, lo que, en definitiva, supone que la solución de estos asuntos va a seguir teniendo un centro de gravedad extrajudicial»⁹².

Por lo que se refiere al segundo de los caracteres del informe de la Inspección de Trabajo, cabe señalar que el mismo no es vinculante para el juez en los procesos de clasificación profesional⁹³. Pese a ello, y pese a que cierta doctrina ha negado el que quepa atribuir a los mismos una presunción de certeza⁹⁴, cabría entender que los mismos sí la poseen dada precisamente la especialización y objetividad del órgano del que emana el informe, ajeno a los intereses en pugna, y al ser una característica que tiene y que siempre debiera reconocerse a todo informe de la Inspección.

3.2. Sujeto solicitante del informe.

El artículo 137.2 de la LPL señala que es «el juez» quien «ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo», lo que supone entender que en estos casos el juez actuará «de oficio». Existen por lo tanto dos conductas, una a cargo del juez: la de pedir el informe (y que lleva aparejada la remisión de la copia de la demanda y de los documentos que la acompañan). Y otra a cargo de la Inspección de Trabajo: la remisión del informe. Sin embargo, dada la utilidad que puede tener el informe y como indica ALARCÓN CARACUEL «normalmente será la propia parte demandante quien procurará obtenerlo»⁹⁵. De hecho será más razonable que el trabajador acuda a la Inspección de Trabajo antes

⁹² Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 65.

⁹³ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 65. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 311. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F. *Instituciones del Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 359. ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 236. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 362. Vid. al respecto STCT de 27 de junio de 1985 (R.A. 4274), y STCT de 10 de junio de 1985 (R.A. 3826).

⁹⁴ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 311. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La presunción de certeza de las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social» en AA.VV. *La intervención Administrativa y jurisdiccional en las relaciones laborales de trabajo*. Ed. Junta de Andalucía, Sevilla, 1989, pág. 113 y ss.

⁹⁵ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 64.

de reclamar contra la empresa (ya sea con carácter previo a la vía judicial o incluso en vía judicial), pues con ello evitará que, iniciado ya el proceso y desde que se formuló la primera reclamación, el empresario pueda realizar toda una serie de actuaciones que dificulten la labor investigadora del órgano administrativo.

Los mecanismos de que dispone el trabajador para instar la actuación de la Inspección de Trabajo pueden ser, bien instando directamente la visita del Inspector, bien solicitando mediante «otrosí» en la demanda que sea el Juzgado de lo Social quien ordene dicha inspección: recordemos en este punto que el artículo 137.2 de la LPL señala que el juez debe remitir a la Inspección «copia de la demanda»⁹⁶ previamente aportada por el actor.

3.3. Plazo para la solicitud y para la emisión del informe.

La norma procesal exige la incorporación del informe a los autos, pero los únicos momentos procesales a los que alude son los referentes a la solicitud del informe por parte del juez (en la providencia en que se tenga por presentada la demanda), y el plazo de que dispone la Inspección para la elaboración y emisión del informe (15 días). Sin embargo, el artículo 137.2 de la LPL no prevé que la emisión (que no su solicitud) y su constancia deban producirse en un determinado momento durante el desarrollo del juicio. Se trata éste de un tema íntimamente ligado con la posible indefensión que la falta del informe puede acarrear a la parte demandada al no poder examinar su contenido previamente al acto del juicio. Sin embargo, como muy acertadamente ha señalado cierta doctrina⁹⁷, son extensibles aquí las afirmaciones que se realizaron al analizar el informe del Comité de Empresa y es que el informe de la Inspección opera como medio probatorio para la formación de la convicción del juez, pero no tiene por objeto procurar el conocimiento de su contenido a la parte contraria, antes del juicio, para preparar su defensa.

Al igual que sucedía con el informe del Comité de Empresa, se entiende que el de la Inspección «constituye un elemento de juicio más entre los distintos de que puede valerse el juzgador para obtener su convicción» (STCT de 26 de abril de 1986, R.A. 2819), por lo que si tenemos presente además el carácter no vinculante del mismo, cabe concluir que su omisión inicial y su eventual aportación en el acto de juicio no debe interpretarse como una transgresión (por indefensión de una parte) del artículo 24 de la CE. De este modo el juez puede, incluso dentro del plazo para dictar sentencia (art. 88.1 de la LPL), «ordenar esta actuación inspectora como diligencia para mejor proveer»⁹⁸, de

⁹⁶ MARÍN CORREA, J.M., *et alt. Comentarios a la ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 811, señala que la demanda precisará una amplia y clara exposición de todos los hechos que concurren, de modo que para que el juez pueda cumplir la previsión del artículo 137.2, al requerir el informe de la Inspección de Trabajo, cuenta con una fuente de noticias segura, que es la demanda, y con otra no forzosamente obligada, que es el informe del órgano de representación de los trabajadores.

⁹⁷ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 363: «La incorporación posterior a dicho trámite procesal no genera indefensión al ser un elemento de prueba más entre los varios que pueden acceder al proceso».

⁹⁸ *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 64.

manera que si no se emite el informe, el juez podrá fijar un nuevo plazo para que se lleve a cabo, y si aun dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar, podrá acordar «que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia» (art. 88.1 de la LPL).

Por lo que se refiere al plazo de que dispone la Inspección de Trabajo para emitir el informe, éste es de 15 días, fiel reflejo del que acogía el artículo 4 de la Orden Ministerial sobre Clasificación Profesional de 1945, pero diferente al señalado por otros preceptos de la LPL, como puede ser el caso del plazo de 10 días que concede el artículo 141.2 para que la Inspección de Trabajo remita el informe pertinente en los procesos por accidente de trabajo.

3.4. Contenido del informe.

El artículo 137.2 de la LPL señala que el informe versará «sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor». Se trata de un contenido más estricto que el preceptuado por el artículo 137.2 de la LPL en su redacción de 1980 que exigía que el informe versara: «sobre la actividad desarrollada por el demandante, período de tiempo que lleve realizándola, bien de manera continua o discontinua, y particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende». El contenido más amplio que imponía la anterior regulación con respecto del informe de la Inspección de Trabajo permitía diferenciar en el mismo cuatro bloques:

- a) Un primer bloque haría referencia a las actuaciones que el Inspector realizaba para tomar conocimiento de la actividad productiva desarrollada por la empresa y por el trabajador en cuestión.
- b) Un segundo bloque haría referencia a la actividad desarrollada por el demandante, que exigía una descripción de todas las tareas realizadas por el trabajador.
- c) Un tercer bloque haría referencia al período de tiempo en que se llevaban realizando las nuevas funciones a los efectos de determinar si se habían sobrepasado los plazos legales para proceder al ascenso del trabajador movilizado.
- d) Finalmente el informe contenía un bloque sobre las particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretendía.

La reducción del actual contenido del informe de la Inspección ha sido valorada de manera desigual por la doctrina, si bien es mayoritaria la opinión de que, dada la utilización por la norma vigente de términos tan ambiguos como son «los hechos invocados y circunstancias relativas a la actividad del actor», estos términos serían «lo suficientemente amplios como para seguir englobando los cuatro núcleos temáticos a los que hacíamos referencia»⁹⁹, y «no restringen la capacidad de conocimiento e

⁹⁹ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 359.

informe de la Inspección»¹⁰⁰, por lo que el informe debe girar «sobre la efectiva realización de funciones superiores al grupo o a las categorías equivalentes, la existencia o no de vacante, y los procedimientos para cubrir ésta»¹⁰¹. Sin embargo, no cabe desconocer que si el legislador de 1990 restringió el contenido del informe, ello debió tener algún tipo de justificación. Creo que ésta no fue otra que la de restar importancia a un medio de prueba de índole extrajudicial, que infravalora de por sí al resto de medios de prueba¹⁰². En lógica consonancia con el carácter no vinculante del informe, sólo al juez corresponde la calificación jurídica en base a la valoración que haga de la descripción de hechos relacionados por el Inspector. Por tanto, el informe debe limitarse a resaltar aspectos fácticos.

3.5. Naturaleza jurídica del informe.

Un sector de la doctrina¹⁰³ ha puesto de manifiesto cómo el informe participa de una doble naturaleza jurídica: testifical y documental. Testifical en la medida en que «refleja la opinión del informante, ya sea de su observación directa y personal, o de la transmitida por otras personas» (STCT de 10 de abril de 1986, R.A. 2336), y documental en cuanto se remite a datos que han sido obtenidos a través de fuentes de tal naturaleza, como son «los obrantes en archivos u otras fuentes documentales» (STCT de 3 de septiembre de 1986, R.A. 7308). Otros autores han señalado que los mismos constituyen elementos de juicio que el juez habrá de apreciar en combinación con los demás elementos de convicción y que, «siempre que no estén basados en registros y archivos de datos auténticos, no constituyen prueba documental a los efectos revisores que autoriza el artículo 191 b), equivaliendo a puras manifestaciones testificales»¹⁰⁴. Sin embargo considero más acertado entender que el mismo se configura como un requisito «paraprocesal» que constituye una de las especialidades que dan razón de ser al proceso de clasificación profesional y que, sin lugar a dudas, constituye otro medio probatorio más de los que dispone el juez para formar su convicción.

3.6. Eficacia del informe de la Inspección de Trabajo y las consecuencias jurídicas de su falta de emisión.

El carácter preceptivo con que el informe de la Inspección de Trabajo aparece en el artículo 137.2 de la LPL (sin perjuicio de las críticas arriba realizadas), ha llevado a concluir que la omisión del

¹⁰⁰ Cfr. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.010.

¹⁰¹ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 359.

¹⁰² Un ejemplo de ello es la calificación jurídica que el Inspector solía hacer en este tipo de informes, y que fue segada de cuajo por la Circular de 3 de diciembre de 1990 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, que señalaba: «El informe debe evitar...opiniones que signifiquen calificaciones jurídicas sobre la procedencia o no del reconocimiento de derechos subjetivos planteados por los trabajadores a través del expediente...En suma, el Inspector no debe dar su opinión subjetiva sobre calificaciones jurídicas, sino detallar los hechos comprobados directamente...»*Vid.* en este sentido STCT de 26 de abril de 1986 (R.A. 2819).

¹⁰³ ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 361.

¹⁰⁴ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.009.

mismo en el *iter* procesal determina la nulidad de las actuaciones ¹⁰⁵. Sin embargo creo que esta conclusión debe hacerse con toda una serie de reservas y que, desde luego, no se produciría si el informe de la Inspección no fuese un requisito procesal preceptivo. Como sucediera con el informe del Comité de Empresa, se plantean aquí nuevamente dos problemas jurídicos de difícil solución derivados del hecho de que la norma omite toda referencia relativa a las consecuencias de la falta de constancia del informe:

- a) El primero de ellos consiste en determinar qué ocurre si, pese al requerimiento efectuado por el juez, la Inspección de Trabajo no emite el informe en el plazo de 15 días (o, en cualquier caso, antes del inicio del juicio). Aquí caben dos posibilidades:

Una de ellas es la de entender que si el informe no se emite en el plazo fijado, el juez debe volver a exigirlo, pues su ausencia determinaría la nulidad de actuaciones, de forma que no podría procederse al emplazamiento y citación sin poseerlo, siendo necesario el que sea discutido y valorado por las partes en el acto de juicio ¹⁰⁶. Ya se pronunciaban así las SSTCT de 27 de enero de 1987 (R.A. 1536) y de 29 de enero de 1987 (R.A. 1752) en las que se señalaba que la falta de oportunidad para que la parte demandada analice el informe y arbitre su defensa la sitúa en indefensión. Por tanto, la no remisión del informe sería un «motivo justificado» que ampararía la suspensión del juicio «a petición de las partes» (se entiende que la demandante) por aplicación del artículo 83.1 de la LPL ¹⁰⁷. De hecho, cierta doctrina ha intentado hacer extensible aquí la solución proporcionada por el artículo 143 de la LPL para los supuestos de procesos en materia de accidentes de trabajo en los que también se exige que el juez recabe informe de la Inspección de Trabajo (art. 141.2 de la LPL). De esta manera, si ante la petición del demandante de suspender el juicio para que se reitere la orden del juez de remitir el informe (art. 143.2 de la LPL), éste no se hubiere remitido, «podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél» (art. 143.3 de la LPL) ¹⁰⁸.

¹⁰⁵ VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 310, señalando que es así como ocurría en el anterior procedimiento administrativo. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 840. ALONSO OLEA, A., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 236. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 359.

¹⁰⁶ Señala ROA RICO, L.F., en «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.011 que su no emisión, además de la repercusión que puede tener sobre la defensa que articulen ambas partes, no permitiéndolas conocer y valorar en la fase probatoria tal importante elemento de juicio, con las que se les privaría de la total tutela jurídica «el precepto admite que no se cuente con el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en tanto que, para el de la Inspección de Trabajo, el silencio ha de interpretarse como obligada constancia tanto para su valoración por el órgano jurisdiccional como por las partes».

¹⁰⁷ ALONSO OLEA, A., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.*, pág. 236, ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 323.

¹⁰⁸ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 359: «A esta solución se llega como consecuencia de la aplicación del principio de tutela judicial efectiva y de prohibición de indefensión ante la inacción de la Inspección de Trabajo, que debe ser corregida en aras al principio de "equilibrio procesal" del artículo 75.1 de la LPL». ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*,

Sin embargo entiendo, de forma análoga a como sucedía con el informe del Comité de Empresa, que es preferible una segunda posibilidad defendida por la doctrina¹⁰⁹: que el procedimiento continúe hasta su conclusión, prescindiendo del informe de la Inspección de Trabajo. Así lo señalaban la STCT de 26 de junio de 1985 (R.A. 4231) y la STCT de 16 de septiembre de 1986 (R.A. 7955) donde se señala que puesto que la norma no prevé que la emisión y constancia del informe se deban producir en un determinado momento, su ulterior incorporación no produciría indefensión para ninguna de las partes (indefensión que sería, en definitiva, condicionante de la declaración de nulidad de las actuaciones). Como indica esta última sentencia, la actuación omisiva de la Inspección no «puede alcanzar virtualidad impositiva del normal desarrollo del proceso judicial» pues la exigencia a ultranza de tal formalidad podría cercenar el derecho a accionar del trabajador, de ahí que su omisión «no debe entrañar irregularidad formal alguna susceptible de una sanción de nulidad».

De forma paralela a lo que sucedía con el informe del Comité de Empresa, lo verdaderamente importante en este caso será la recabación del informe por parte del órgano judicial, y no su incorporación definitiva a los autos. Entiendo analógicamente que si, tras el requerimiento hecho por el juez a la Inspección en base al artículo 137.2 de la LPL, no se aportara el informe y sin embargo el juez ordenase continuar el procedimiento, el defecto inicial debiera considerarse subsanado: se trataría de una cuestión incidental, en sentido lato, resuelta mediante auto¹¹⁰.

- b) El segundo de los problemas consiste en determinar qué ocurre si el juez no recaba el informe de la Inspección de Trabajo, ni en la providencia en que se tenga por presentada la demanda (137.2 de la LPL), ni en ningún otro momento posterior¹¹¹. En tal caso nos encontraríamos ante un quebrantamiento de normas esenciales del procedimiento que acarrearía nulidad de todo lo actuado y su reposición al momento en que se presentó la demanda¹¹². De hecho se entenderá no emitido el informe, y serán nulas las actuaciones cuando en el requerimiento hecho por el Magistrado no se hicieron constar claramente todas las circunstancias exigi-

op. cit. pág. 323. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», señalaba que dada la proximidad procedimental de ambos supuestos (los de accidente de trabajo y los de clasificación profesional) es permisible la equiparación, de modo que la doctrina jurisprudencial en cuanto a los efectos de la omisión del informe podría resumirse «en la nulidad de actuaciones cuando los datos que debe recoger el informe puedan incidir en la decisión que se adopte, y la validez cuando no concurre esta circunstancia (porque dichos extremos no son objeto de controversia por las partes, porque son irrelevantes en cuanto al litigio planteado o porque se encuentran suficientemente probados).

¹⁰⁹ ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.011. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 363.

¹¹⁰ *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 66, nota a pie de página n.º 15.

¹¹¹ La STCT de 13 de marzo de 1986 (R.A. 1701), contempla un supuesto específico en que no es preciso recabar el Informe a la Inspección de Trabajo: cuando el trabajador ha fallecido y son sus herederos quienes ejercitan la acción de clasificación profesional, reclamando la categoría profesional del fallecido (y las diferencias salariales).

¹¹² ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.011, ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 363.

das por la norma (que recordemos que son «copia de la demanda y documentos que la acompañen» (STCT de 16 de junio de 1986, R.A. 4447). No obstante ello, cabe hacer extensible aquí las reflexiones que se efectuaron al analizar el informe del Comité de Empresa, por lo que la falta de requerimiento por parte del órgano judicial constituirá una nulidad de las actuaciones, siempre que hubiera mediado protesta de la parte demandada en el acto del juicio (STSJ de Cataluña de 3 de septiembre de 1996, R.A. 3623). Es decir, que la falta esencial de procedimiento se haya formulado como protesta «en tiempo y forma y hayan producido indefensión» puesto que, de no mediar protesta, no cabría recurso de suplicación por vicio esencial de procedimiento [art. 189. 1 d) de la LPL].

4. La irrecurribilidad de la sentencia.

Constituye ésta la tercera de las especialidades procesales, y aparece formulada por el apartado 3.º del artículo 137 de la LPL en los siguientes términos: «Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno». Un enunciado si cabe más severo que el que utilizaba la ley ritaria de 1980, cuyo artículo 137 *in fine* establecía que «Contra la sentencia no se dará recurso», y que además es criticable si tenemos presente que contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social siempre cabe el recurso de revisión (tal y como dispone el art. 234.1) de la LPL, por lo que resulta un poco absurdo la referencia a «alguno»¹¹³.

La inexistencia de recurso en los procesos sobre clasificación profesional que promulgaba la LPL de 1980 fue declarada inconstitucional por la STC 51/1982, de 19 de julio. La declaración de inconstitucionalidad efectuada por el TC se basó en que el Gobierno rebasó con dicho precepto (contenido en un Decreto Legislativo) los límites de la norma habilitante que le otorgaba cobertura legal (disp. final 6.ª del ET) y, siendo *ultra vires* esta prohibición del recurso, no se ajustaba a las exigencias del artículo 82.5 de la CE. Ello originó un problema inmediato que fue el de determinar cuál era el recurso que debería utilizarse en los procesos de clasificación profesional (si el de suplicación o el de casación) y en qué condiciones habría de serlo¹¹⁴. En cualquier caso, la Base n.º 24 de la Ley 7/1989, de 13 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral, estableció en su apartado 3.º la imposibilidad de recurrir las sentencias en materia de clasificación profesional, situación que se ha mantenido con la actual regulación proporcionada por el Real Decreto Legislativo 2/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

La doctrina científica ha valorado de manera desigual esta ausencia de recurso. Para algunos autores «esta solución legal no puede ser tildada de arbitraria pues el proceso versa sobre pretensiones delimitadas y muy específicas, en donde el elemento de revisión del desempeño de funciones superiores al

¹¹³ El origen de esta regla se encuentra, una vez más, en la atribución del conocimiento que de estos litigios hacía la Orden Ministerial de 1945. En este sentido: ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 63. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 313. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, *op. cit.* pág. 370.

¹¹⁴ *Vid.* SANZ TOMÉ, F., «Clasificación profesional. Recursos Procedentes». *Actualidad Laboral* n.º 4, 1987, pág. 194 y ss.

grupo o a la categoría profesional equivalente durante los períodos señalados puede distorsionar la función perseguida en el artículo 39.4 que se contempla como una manifestación de la movilidad funcional en la empresa, sin que además la cuestión litigiosa revista una importancia trascendental en la dinámica de las relaciones de trabajo»¹¹⁵. También lo ha entendido así el TS en Sentencias de 9 de marzo de 1992 (R.A. 1628), y de 30 de octubre de 1992 (R.A. 7860), señalando que la prohibición de recurso es plenamente constitucional por tener apoyo legal y por ser una limitación razonable de la tutela judicial efectiva. Es de destacar en este sentido la STS de 21 de enero de 1994 en unificación de doctrina (R.A. 360), que justifica «por su propia índole que sea sacrificada la garantía del recurso en favor de la inmediata resolución del conflicto planteado, a la vez que la misma cuestión controvertida en ellos suele gravitar sobre cuestiones de hecho más que sobre cuestiones de complejidad jurídica».

Pese a todo ello, creo que la presencia de esta prohibición no puede ser valorada sino desde la más severa crítica, principalmente por la ausencia de una justificación causal que la dote de sentido. Es por todos conocida la doctrina del TC según la cual el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la CE no exige ni la doble instancia ni el establecimiento de ningún recurso (STC 28/1987 de 5 de marzo, y STC 58/1987, de 19 de mayo), pero también es cierto que el derecho de todo ciudadano a obtener una tutela judicial efectiva queda mejor protegido si existen dos oportunidades a la hora de presentar su pretensión en vez de solamente una. Es por ello que en los procesos donde se prohíben los recursos existen razones de peso que justifican esta decisión (pensemos por ejemplo en materia electoral o en materia de vacaciones donde se busca una rápida solución al conflicto). En el proceso de clasificación profesional, esta causa que justifique la prohibición del recurso simplemente no existe y si existe no tiene la suficiente consistencia. Recordemos en este punto como el F.J. 3.º de la STC 51/1982, de 19 de julio, señalaba que la presencia de recursos en estos procesos «guarda relación de proporcionalidad con la importancia de una materia vinculada a su vez con el derecho a la promoción a través del trabajo constitucionalizado en el artículo 35 de la CE y, desde luego, permite la unificación jurisprudencial en la materia por medio del recurso de suplicación». Argumentación que el legislador de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral prefirió desconocer¹¹⁶. Con ello se ha limitado la garantía de acierto y se ha hecho imposible la elaboración de una doctrina legal uniforme en una materia de total (que no escasa) trascendencia¹¹⁷. Como indica ALEMÁN PÁEZ, parece contradictorio que si el tratamiento sustantivo del *ius variandi* en el artículo 39 del ET bascula sobre un conjunto de limitaciones a los poderes organizativos del empresario, instituyendo una serie de garantías para el trabajador, se olvide ello en el tratamiento adjetivo de tales cuestiones¹¹⁸.

¹¹⁵ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 360. En el mismo sentido: PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 840. MARTÍN VALVERDE, A., et al. *Derecho del Trabajo*, op. cit. pág. 823. ALBIOL MONTESINOS, I., et al. *Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 323.

¹¹⁶ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Una valoración crítica global de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral» en AA.VV. *La Reforma del Procedimiento Laboral*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1990, pág. 21.

¹¹⁷ VINUESA ALADRO A., «Categorías profesionales y ascensos», op. cit. pág. 313.

¹¹⁸ Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 371: «aunque el contenido del derecho a la tutela judicial no abarca el doble grado de jurisdicción, la exclusión de recurso en este proceso no puede significar otra cosa que entender que nos encontramos ante una cuestión litigiosa de escasa entidad, cuando en puridad la categoría es el centro de gravedad sobre el que gravitan el conjunto de condiciones de trabajo... Por consiguiente, la irrecorribilidad

Hecha esta observación, procede analizar el principal problema práctico que lleva aparejada la prohibición del recurso en los procesos de clasificación profesional, que no es otro que el de determinar si dicha prohibición afecta también a la acción acumulada de reclamación de diferencias salariales cuando supera la cuantía de 300.000 pesetas (puesto que dicho supuesto, y por aplicación del art. 189.3 de la LPL, sí sería recurrible en suplicación).

El grueso de la doctrina científica ha entendido que contra la sentencia que decida sobre reclamaciones acumuladas no cabe recurso alguno, al dominar la regla del artículo 137.3 de la LPL, cualquiera que sea la cuantía de las diferencias salariales reclamadas (incluso las que superen las 300.000 pesetas y sean susceptibles de suplicación)¹¹⁹. A la misma conclusión ha llegado la jurisprudencia¹²⁰, siendo significativa la STS de 12 de febrero de 1993 en unificación de doctrina (R.A. 1856) y otras, que argumentan esta conclusión del siguiente modo: «el ejercicio conjunto de la acción de clasificación profesional y el de las diferencias salariales por el reconocimiento de la nueva categoría laboral configura a aquella como principal y a la otra como derivada, en inevitable posición de dependencia respecto de la primera de ellas, cuya suerte procesal, en todos sus aspectos, debe correr». De esta manera, solamente en los casos en que la reclamación de diferencias retributivas se efectuase a través del proceso laboral ordinario, cabría el recurso de suplicación en función de la cuantía litigiosa¹²¹.

Sin embargo, pese a que la improcedencia del recurso en los supuestos de acumulación de acciones viene justificada por estas sentencias en el «dominio», la «primacía», o la «preponderancia» del procedimiento de clasificación profesional, el verdadero fin que guía a todas ellas no es más que el de evitar que se burle la cautela judicial prevista por el artículo 137.3 de la LPL por medio del instituto de la acumulación¹²² (bastaría acumular una acción de reclamación de salarios a la demanda de clasificación profesional, para así abrir el cauce de la suplicación y aun de la casación).

de la sentencia que sanciona el artículo 137 de la LPL y que parece acogerse exegéticamente sólo se explica por la equiparación de este proceso con las más banales cuestiones litigiosas derivadas de la relación laboral. Nada más lejos de la realidad y del protagonismo que ostenta el encuadramiento».

¹¹⁹ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 237. MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, op. cit. pág. 202. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 360. ALBIOL MONTESINOS, I., et al. *Derecho Procesal laboral*, op. cit. pág. 324. MARÍN CORREA, J.M., et al. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 809.

¹²⁰ Y ello aunque el exceso de la cuantía mínima resulte de la acumulación de acciones por varios demandantes. Vid. STS u.d. de 9 de marzo de 1992 (R.A. 1628), STS de 30 de octubre de 1992 (R.A. 7859), STS de 13 de julio de 1992 (R.A. 5606), STS de 15 de julio de 1992 (R.A. 5623), STS de 28 de septiembre de 1992 (R.A. 6819), STS de 17 de mayo de 1993 (R.A. 4101), STS u.d. de 17 de noviembre de 1993 (R.A. 8696), STS u.d. de 22 de noviembre de 1993 (R.A. 8928), STS de 9 de febrero de 1994 (R.A. 2471), STS de 28 de marzo de 1994 (R.A. 2647), STS de 5 de mayo de 1994 (R.A. 3997), STS de 27 de marzo de 1995 (R.A. 2343).

¹²¹ STS u.d. de 30 de marzo de 1993 (R.A. 2223); STS u.d. de 7 abril de 1993 (R.A. 2919); STS u.d. de 17 de noviembre de 1994 (R.A. 9223).

¹²² MARÍN CORREA, J.M., et al. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 809.

Creo que este problema debiera solucionarse mediante una interpretación diferente. Ello no significa desobedecer la prohibición del recurso a que alude el artículo 137.3 de la LPL, sino tener presente que tan mala solución es incumplir sistemáticamente esta especialidad procesal, como exigirle a todo trance tal y como han dispuesto los tribunales, pues con ello se ha evitado una jurisprudencia unificadora que estableciera claramente los límites de exigibilidad de este requisito¹²³. Sería, pues, conveniente, admitir el recurso en aquellos casos en que se acumulen en el seno del proceso especial las acciones de clasificación junto con la de reclamación de diferencias salariales (siempre que supere la cuantía mínima). De hecho, ésta es la conclusión a la que han llegado algunos autores que entienden que el recurso, y el conocimiento por parte del Tribunal Superior, debe extenderse a ambas acciones, y ello por dos razones: porque entender firme el primer pronunciamiento podría dar origen a excluir de decisión un tema que no solamente tiene virtualidad por sí, sino que es presupuesto condicionante del sentido que corresponde al que es objeto del recurso, existiendo unidad de causa entre ambas acciones; y porque el recurso se otorga, más que contra la acción o acciones que se ejercitan, contra la propia sentencia, cualquiera que sean los temas estudiados y su componente resolutivo¹²⁴. Se trata, en definitiva, de no desvirtuar la decisión del legislador de que estas sentencias no sean recurribles, pero sin que ello pueda justificar un obstáculo infundado al pronunciamiento por parte del Tribunal Superior sobre el ejercicio acumulado de otra acción.

Además, el que la sentencia recaída en un proceso de clasificación profesional no pueda recurrirse, no es una afirmación tan categórica como a primera vista parece. En algunas ocasiones podrán recurrirse en suplicación las sentencias recaídas en un proceso de clasificación profesional y ello porque, pese a que el artículo 189.1 de la LPL sanciona la prohibición de recurrir mencionando expresamente al proceso que estudiamos, señala no obstante que «en todo caso» cabrá el recurso de suplicación en una serie de supuestos, algunos de los cuales enunciamos a continuación¹²⁵:

Es utilizable el recurso de suplicación cuando la impugnación se fundamente en una falta esencial del procedimiento, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y haya producido indefensión [art. 189. 1 d) de la LPL]. Es utilizable el recurso de suplicación cuando se decida en la sentencia sobre la competencia del Juzgado que conoció el asunto por razón de la materia [art. 189.1 e) de la LPL]. Mayores problemas origina determinar si es utilizable el recurso de suplicación cuando la cuestión debatida afecte a un gran número de trabajadores [art. 189. 1 b)]. En este punto en la jurisprudencia se ha producido una tendencial evolución, de modo que si las sentencias más antiguas admitían el recurso en estos casos¹²⁶, las más recientes lo prohíben al entender que la afeción general es incom-

¹²³ Vid. en este sentido ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 66.

¹²⁴ Cfr. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral, y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.014.

¹²⁵ MONTOYA MELGAR, A., *et alt. Curso de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 125. ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 237. MARÍN CORREA, J.M., *et alt. Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 814. ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.014, que alude erróneamente a los apartados b), c) y d) del artículo estudiado, cuando en realidad justifica el recurso en los apartados b), d), y e).

¹²⁶ STS u.d. de 13 de mayo de 1993 (R.A. 4900).

patible con la naturaleza individualizada de los procesos de clasificación profesional¹²⁷. Y, por último, lo que es más importante, cabrá interponer el recurso en aquellos supuestos en que la pretensión ejercitada no sea la de clasificación profesional *ex* artículo 39.4 del ET, sino otra basada por ejemplo en el artículo 24 del ET o en cualquier otro fundamento material distinto del de realización de trabajos de superior categoría durante determinado período de tiempo, a los que resultan aplicables las reglas del proceso laboral ordinario¹²⁸.

IV. LA ACUMULACIÓN DE LA ACCIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL JUNTO CON LA DE RECLAMACIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

El artículo 39.4 del ET recoge expresamente la posibilidad de que el actor acumule en una misma demanda la acción para reclamar las diferencias salariales originadas por el desempeño de funciones superiores junto con la acción propiamente de clasificación profesional destinada a reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante, tras el ejercicio de una movilidad funcional ascendente. Los términos utilizados por el precepto son los siguientes: «*Estas acciones* (la destinada a reclamar la diferencia salarial correspondiente y la destinada a reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de vacante)¹²⁹ *serán acumulables*». Se trata en cualquier caso de una previsión que no efectúa el artículo 137 de la LPL. Los términos del actual artículo 39.4 del ET son clarificadores, puesto que el trabajador podrá ejercitar la acción en reclamación de su ascenso «sin perjuicio» de ejercitar la acción para reclamar las diferencias salariales, acciones que, repito, «serán acumulables». Naturalmente la utilización del verbo ser en futuro no debe interpretarse en un sentido imperativo, pues la decisión del cauce procesal que se crea conveniente corresponderá en todo

¹²⁷ Vid. STS de 9 de marzo de 1992 (R.A. 1628); STS de 15 de julio de 1992 (R.A. 5623); STS u.d. de 28 de septiembre de 1992 (R.A. 6819); STS u.d. de 17 de mayo de 1993 (R.A. 4101); STS u.d. de 28 de septiembre de 1993 (R.A. 7084); STS u.d. de 27 de marzo de 1993 (R.A. 2215); STS u.d. de 21 de enero de 1994 (R.A. 360); y STS u.d. de 24 de febrero de 1994 (R.A. 1514).

¹²⁸ ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 75. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 360. MARTÍN VALVERDE, A., *et al.* *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 823. ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 237. Vid. STS u.d. de 15 y 28 de junio de 1994 (R.A. 6318). En sentido contrario PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., en *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 840: «la carencia del recurso de suplicación es común a todos los casos, cualquiera que sea el fundamento jurídico de la pretensión de clasificación profesional, tanto si se invoca el artículo 22 del ET como el artículo 39.2 del ET o cualquier otra normativa convencional».

¹²⁹ ALONSO OLEA, M., y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 237, utilizan en este punto una terminología estrictamente legal para denominar las acciones «consecuencia de la movilidad funcional». El legislador de 1994 altera de manera acertada los equívocos términos del anterior artículo 23.3 del ET, el cual señalaba: «Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice». Esta formulación podía haber inducido erróneamente a una conclusión absurda cual es la de entender que la acción de reclamación salarial (que se suscita a través del proceso ordinario) es subsidiaria a la de clasificación profesional propiamente dicha, de modo que solamente en el caso de fracasar la acción de clasificación profesional por no proceder «legal o convencionalmente el ascenso», podría plantearse la acción de reclamación de cantidades.

caso al actor. Así las cosas, el trabajador tendrá derecho a la retribución superior correspondiente desde el mismo momento en que de manera efectiva («efectivamente» señala el art. 39.3 del ET) realice tales funciones superiores. No podría ser de otra manera si se pretendía salvar el principio de sinalgmaticidad remuneración-prestación laboral (si bien mayores dificultades comporta analizar cuándo nacen los efectos reclasificatorios, que no económicos, del trabajador ¹³⁰).

Como indicara un sector de la doctrina científica ¹³¹, se trata de dos acciones independientes entre sí, de modo que: se podrá reclamar la categoría profesional sin reclamar simultáneamente las diferencias salariales; y se podrán reclamar las diferencias salariales por desempeño de funciones de categoría superior sin esperar el transcurso de los plazos (6 meses en un año y 8 meses en dos) exigidos por el artículo 39.4 del ET para poder plantear aquella otra acción. Por ello, pese a que cierta jurisprudencia ha señalado que se produce una interdependencia entre ambas acciones, y alguna sentencia como la STS de 24 de septiembre de 1993 (R.A. 7829) ha llegado a configurar a la acción de clasificación como principal y a la de diferencias salariales como derivada y dependiente de la primera, también es cierto que otros pronunciamientos, como la STS de 26 de junio de 1986 (R.A. 3746), y como ya lo hiciera el TCT ¹³², señalan que se trata de acciones inequívocamente distintas, entre otras cosas porque el ejercicio de la de clasificación profesional no interrumpe el plazo para reclamar diferencias salariales. Una manifestación de la independencia de ambas acciones la puso de manifiesto la STC 124/1992, de 28 de septiembre ¹³³. En el supuesto de hecho se plantea la existencia de una posible incongruencia en la sentencia emitida por el juez de instancia, al haber resuelto éste como un problema de clasificación profesional lo que la parte demandada planteó como una mera reclamación de diferencias salariales. En este punto el TC, que estimó el amparo y anuló la sentencia, declara en el F.J. 4.º: «Es claro que la sentencia recurrida incide en el vicio de incongruencia denunciado en la demanda de amparo, dejando imprejuzgada y, por tanto, sin tutela judicial, la pretensión principal formulada en la demanda que no era, en absoluto, la de que se declarara a su favor una categoría

¹³⁰ ALONSO OLEA, M., y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 237, señalan que «la sentencia condenatoria dictada en este proceso especial despliega sus efectos *ex tunc*, aunque no desde el momento en que el hecho debatido quedó consolidado, sino, según doctrina, desde el momento de la primera reclamación a la empresa, cuya negativa provocó el procedimiento». En el mismo sentido ALEMAÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 348, señalando: «si lo que se solicitan son derechos reclasificatorios, la jurisprudencia mantiene una interpretación extensiva del artículo 7 de la Orden de 1945, considerando la primera reclamación del trabajador como "el punto cronológico inicial de la nueva categoría" (STCT de 15 de abril de 1986, y STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1991)». Entiendo que cabría admitir que la sentencia retrotraería sus efectos al mismo momento en que se comenzaron a realizar las funciones superiores, si fueron con carácter habitual, o, en caso contrario, cumplidos los plazos legales o convencionales para el ascenso.

¹³¹ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», op. cit. pág. 67.

¹³² STCT de 17 de septiembre de 1985 (R.A. 5190), STCT de 11 de marzo de 1987 (R.A. 5525) y STCT de 12 de marzo de 1987 (R.A. 5614). En sentido contrario: STCT de 22 de enero de 1986 (R.A. 318), y STCT de 25 de febrero de 1987 (R.A. 4150). Vid. la jurisprudencia recogida por ROA RICO, L.F., en «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», op. cit. pág. 1.004. También en este sentido: MARÍN CORREA, J.M., et al. en *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 810. ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, op. cit. pág. 347.

¹³³ (BOE de 29 de octubre). Vid. la crítica a la misma efectuada por SUÁREZ FERNÁNDEZ, A., «La identificación de la acción ejercitada, naturaleza retributiva o clasificación profesional, y la vulneración del principio de congruencia», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 61, págs. 759 a 765.

profesional superior a la que ostenta..., sino la consolidación a efectos exclusivamente retributivos de los complementos salariales que se le habrían reconocido para un determinado período de tiempo». Ahora bien, el que se trate de dos acciones independientes no significa que las mismas no se puedan acumular.

En contra de la acumulación de ambas acciones se ha argumentado que la misma no puede llevarse a cabo si tenemos en cuenta la prohibición contenida en el artículo 154.1 y 3 de la LEC (de aplicación supletoria por aplicación de la disp. adic. 1.ª de la LPL). El apartado 1.º señala que: «Será incompatible el ejercicio simultáneo de dos o más acciones en un mismo juicio, y no podrán, por tanto, acumularse: Cuando se excluyan mutuamente...», que sería el caso de las acciones comentadas en el caso de entender que si existe la acción de "diferencia de retribución" es porque no puede nacer la de «clasificación profesional». Sin embargo, como ya ha denunciado la doctrina, el argumento es erróneo puesto que «la acción de "diferencia de retribución" no depende de la imposibilidad o fracaso de la de "clasificación profesional" sino que es completamente autónoma respecto a ella, por tener un fundamento material distinto, y por consiguiente son acumulables entre sí»¹³⁴.

En contra de la acumulación también se ha utilizado el apartado 3.º del artículo 154 de la LEC que señala que: «Será incompatible el ejercicio simultáneo de dos o más acciones en un mismo juicio, y no podrán, por tanto, acumularse: Cuando con arreglo a la ley, deban ventilarse y decidirse las acciones en juicios de diferente naturaleza», caso este de las acciones por reclamación de cantidad que se sustancian a través del proceso ordinario, frente a las acciones de clasificación profesional que se sustanciarían a través de un proceso especial que sería de diferente naturaleza que el ordinario. Sin embargo, también la doctrina ha respondido a este argumento afirmando que «el artículo 154.3 de la LEC debe interpretarse conforme a su *ratio iuris*: impedir la perturbación procesal verdaderamente grave que se produciría si se acumularan acciones que dan lugar a "procedimientos" completamente distintos. Pero cuando dicha perturbación no se produzca, porque ambas acciones deban sustanciarse por idéntico procedimiento, me parece incuestionable que hay que respetar la posibilidad de la acumulación»¹³⁵.

Junto con estos dos argumentos que permiten posicionarse a favor de la acumulación de ambas acciones cabe añadir que el uso con carácter supletorio de las disposiciones contenidas en la LEC no puede convertirse en un uso abusivo, máxime si el contenido de las normas procesales laborales es lo suficientemente específico al respecto, como así parece desprenderse en esta materia de lo dispuesto en los artículos 27 y 28 de la LPL. Por de pronto, y en materia de acumulación de acciones, la regla general es que el actor «podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado aunque procedan de diferentes títulos» (art. 27 de la LPL), lo cual supone una excepción al artículo 156 de la LEC que señala que «Podrán acumularse y ejercitarse simultáneamente las acciones...

¹³⁴ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 67. En el mismo sentido ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.004.

¹³⁵ Cfr. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 67.

siempre que nazcan de un mismo título o se funden en una misma causa de pedir»¹³⁶. Pero es que además, el artículo 27.2 de la LPL no extiende la prohibición de la acumulación de acciones, (y por tanto la permite) al proceso especial que estamos estudiando, esto es, el de clasificación profesional.

Para finalizar cabe señalar otros dos argumentos a favor de la acumulación: uno de carácter histórico, dado que, desaparecida la dualidad de competencias entre la Autoridad Administrativa y la Judicial, lo lógico sería solventar simultáneamente la reclamación de categoría y la de diferencias económicas que se deriven de ella; y otro de carácter estrictamente procesal, puesto que la acumulación resulta coherente con el principio de economía procesal evitándose además pronunciamientos judiciales contradictorios¹³⁷.

Admitida por tanto la acumulación de ambas acciones en una misma demanda, queda sin embargo por determinar cuál será el proceso a través del cual se dirimirán estas pretensiones, hecho que impone recordar la estricta delimitación del objeto del proceso especial de clasificación profesional. La doctrina se ha mostrado vacilante al respecto:

Un sector de la doctrina¹³⁸ señala que existen dos pretensiones relacionadas con la de clasificación profesional: la pretensión sobre diferencias de salarios derivada del reconocimiento de la nueva clasificación (por tener derecho al ascenso el trabajador), pretensión que «nada obsta a que se acumule de modo accesorio a la de clasificación»; y la pretensión que se refiere a las diferencias retributivas entre la categoría propia y la superior para el caso de que la clasificación sea desestimada (por no tener derecho al ascenso el trabajador), «de modo que también esta pretensión puede acumularse a la clasificación pero alternativamente». Para otro sector de la doctrina, en aquellos casos en que el trabajador no tiene derecho al ascenso y el empresario le adeuda las diferencias retributivas, el cauce procesal adecuado sería el proceso ordinario, aunque existirían sólidas razones que justificarían la extensión de las reglas especiales (informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa) al proceso ordinario por el que se reclaman las diferencias salariales¹³⁹. En cualquier

136 Ha señalado la STCT de 19 de junio de 1985 (R.A. 4089) y la STSJ de Madrid de 22 de febrero de 1990 (R.A. 4300) que ambas acciones proceden del mismo título, complementándose ambas en cuanto que una y otra dependen de funciones de categoría superior. En el mismo sentido: ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 1.004, quien señala que de este modo en el ejercicio conjunto no iría el mandato prohibitivo legal expresado por el artículo 156 de la LEC. ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 67.

137 *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 70. VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 301, pone un ejemplo muy significativo: un trabajador puede pretender que su trabajo es de superior categoría, y para obtener la retribución superior acudir a través del proceso ordinario para que el juez le reconozca las diferencias salariales. «Una vez transcurrido el plazo mínimo para el ascenso, cualquier nueva reclamación se asentará sobre una sentencia anterior, que debe ser acatada, y tan absurdo resultaría seguir el procedimiento especial en esta ocasión como haberse apartado de él en la anterior».

138 MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, *op. cit.* pág. 202.

139 VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», *op. cit.* pág. 303. El apoyo legal no sería otro que la amplitud del concepto de clasificación profesional incluido en la LPL conjugado con la observación de que los datos del informe de la Inspección de Trabajo y del Comité de Empresa tienen el mismo sentido en reclamaciones de cate-

caso, es prácticamente unánime la interpretación de que, una vez acumuladas dentro de la misma demanda la acción de reclamación de diferencias salariales y la acción de clasificación profesional, el cauce procesal a seguir será el proceso especial del artículo 137 de la LPL ¹⁴⁰.

Concluyendo, en base a la delimitación estricta que se ha estado haciendo sobre el objeto de este proceso especial, entiendo que la acción de reclamación de diferencias económicas sólo se sustanciará a través del procedimiento previsto por el artículo 137 de la LPL cuando se haya acumulado a la petición de ascenso siempre que hayan transcurrido los plazos legales previstos por el artículo 39.4 del ET y no impidan las normas convencionales la reclamación del ascenso. En caso contrario el proceso a seguir para la reclamación de las diferencias salariales será el ordinario. Como indicara un sector de la doctrina científica ¹⁴¹, el fundamento material de la acción de clasificación profesional propiamente dicha *ex* artículo 39.4 del ET es distinto del fundamento material de la acción para reclamar las diferencias salariales, y en sí, de otras posibles acciones de clasificación profesional que no se sustentan en el desarrollo de funciones de categoría superior durante los plazos establecidos en el artículo 39.4 del ET, por lo que se acudirá al proceso ordinario cuando la determinación de la clasificación profesional constituya solamente un *prius* lógico para la adecuada resolución de la cuestión principal de naturaleza salarial. En otras palabras, cuando el trabajador desee reclamar las diferencias salariales, pero no pueda aspirar a la declaración judicial de categoría superior por no haber transcurrido los períodos fijados legalmente o por existir normas convencionales obstructivas al ascenso, la literalidad y el espíritu limitativo del artículo 137 de la LPL, así como la referencia específica del artículo 39.4 del ET, determinan que el cauce procesal adecuado sea el proceso laboral ordinario sin las especialidades reguladas en el artículo 137 de la LPL ¹⁴².

goría y en reclamaciones de diferencias económicas. Señala ROA RICO, L.F., «Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales», *op. cit.* pág. 999: «el proceso especial está concebido atendiendo exclusivamente a la calificación jurídica de una situación profesional definitiva, totalmente al margen de los derechos retributivos, aunque para determinar la procedencia o improcedencia de éstos, resulte imprescindible efectuar aquella, para lo cual no deja de ser altamente interesante disponer de los informes del Comité de Empresa y de la Inspección de Trabajo».

¹⁴⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 840: «Sí cabe ejercitar por la modalidad procesal las diferencias retributivas reclamadas por el trabajador de superior categoría...». MARTÍN VALVERDE, A., *et alt. Derecho del Trabajo*, *op. cit.* pág. 823: «la acción, una vez acumulada, no podrá ejercitarse por separado y habrá de seguir el mismo régimen que la de clasificación profesional». BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^a F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 357: «La modalidad procesal adecuada es, en consecuencia, la de clasificación profesional, a la que se añade la acción por diferencias retributivas». ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.* pág. 237: «Aquí domina o prima la regla del artículo 137.3 de la LPL». ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt. Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 321: «Las diferencias salariales, tanto pretéritas como futuras, debidas única y exclusivamente a la categoría profesional, se identifican como cuestión litigiosa de ésta».

¹⁴¹ *Cfr.* ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Los procesos especiales de clasificación profesional...», *op. cit.* pág. 67.

¹⁴² MONTERO AROCA, J., *El proceso laboral*, *op. cit.* pág. 265: «Estas especialidades se refieren al supuesto de que el trabajador demande sobre clasificación profesional, no a los casos en que, desempeñando funciones de categoría superior, no tenga derecho al ascenso, sino simplemente a las diferencias salariales...en cuyo caso se aplican las normas procesales ordinarias».