

EL SUPUESTO BASE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE CLASIFICACION PROFESIONAL (*)

SUMARIO:

1. *Nociones preliminares:* 1.1. La determinación de la prestación de servicios en el contrato de trabajo. 1.2. Cualificación y categoría profesional del trabajador. 1.3. La noción de clasificación profesional.—2. *El supuesto base en los conflictos individuales de clasificación profesional:* 2.1. El conflicto individual sobre clasificación profesional: presupuesto y formalización de la controversia. 2.2. Delimitación del supuesto de clasificación profesional: precisiones negativas. 2.3. Delimitación del supuesto de clasificación profesional: precisiones positivas. 2.4. Consideración especial sobre los efectos de la clasificación profesional acordada.

I. NOCIONES PRELIMINARES

1.1. *La determinación de la prestación de servicios en el contrato de trabajo*

La proposición general del artículo 1.273 del Código civil, según la cual el objeto de todo contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie, adquiere perfiles singulares en su aplicación a la prestación de servicios del trabajador como objeto del contrato de trabajo.

Si por contrato de trabajo entendemos una relación jurídica por virtud

(*) El presente estudio constituye un intento de explanación de las raíces que sustentan las controversias individuales sobre clasificación profesional en nuestro Derecho positivo vigente.

Se ha procurado reducir a lo indispensable las citas doctrinales, omitiendo cualquier referencia al Derecho comparado, habida cuenta del punto de partida que adoptamos en el trabajo. La base de la investigación está constituida por el estudio de la jurisprudencia sobre el tema, cuyas sentencias, desde 1945, han sido examinadas en su totalidad. Se recogen, asimismo, algunas manifestaciones de la doctrina administrativa de la Dirección General de Trabajo.

Podemos afirmar, por último, que el tema que nos proponemos abordar no está exento de relevancia práctica, acreditada diariamente con el sometimiento de estos conflictos individuales de trabajo, de forma constante, ante la Administración Laboral o la Jurisdicción del Trabajo, según los supuestos controvertidos.

de la cual «los frutos del trabajo pasan, *ab initio*, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador» (1), a cambio de una prestación remuneratoria, el objeto del mismo habrá de estar integrado por las obligaciones de trabajar y de retribuir dicho trabajo, obligaciones que adoptan, de modo recíproco, los sujetos del contrato (2).

A tenor de la referida norma del artículo 1.273 del Código civil, y por lo que se refiere exclusivamente a la prestación de servicios por parte del trabajador, la mera designación de la noción «trabajo», como servicio determinado en cuanto a su especie, habría de bastar para el cumplimiento efectivo del requisito de la determinación del objeto previsto en la referida norma civil. El trabajador se obliga a prestar «trabajo», noción perfectamente definida, y no cualquier otro servicio.

No obstante, afirmar sin más que el trabajador está contractualmente obligado a prestar trabajo, a trabajar, aun suponiendo el efectivo cumplimiento de la determinación de la especie del servicio, según el artículo 1.273 del Código civil, deja impreciso cuál sea el contenido propio de la obligación, señaladamente cuando el objeto de la prestación de servicios reviste alguna complejidad. Problema de la determinación del trabajo que reviste crucial importancia, llegando incluso a hacer depender del mismo la propia existencia del contrato de trabajo, habida cuenta de que «el objeto cierto» que sea materia del contrato ha de concurrir por imperativo de la norma del artículo 1.261 del Código civil.

Las notas que han de delimitar la determinación de la prestación de tra-

(1) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1971, pág. 1.

(2) Técnicamente, objeto del contrato no es sino la obligación que por él se genera, que, a su vez, tiene por contenido u objeto una prestación de dar, hacer o no hacer. No obstante, se suele presentar, ordinariamente, como objeto del contrato las cosas o servicios que son materia de las obligaciones; así, en línea ascendente, se podrían situar las siguientes nociones, cada una objeto de la siguiente: cosa o servicio—prestación—obligación—contrato.

En consecuencia, trabajo y salario son objetos del contrato de trabajo en sentido puramente traslativo o elíptico. Vid., sobre este punto, en general, JOSÉ CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, tomo III, Madrid, 1958, págs. 393-394: «Objeto inmediato del contrato es, en realidad, la obligación que por él se constituye.» Incluso, la opinión de COLIN Y CAPITANT de que «hablando con propiedad un contrato no tiene objeto» y sí las obligaciones (*Curso de Derecho civil*, ed. española, tomo III, página 586; cit. por CASTÁN, Op. cit., pág. 393). Sobre el contrato de trabajo, vid. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, op. cit., pág. 2: «... el objeto del contrato son las obligaciones —de trabajar, de remunerar— asumidas por las partes, siendo el trabajo y el salario, a su vez, objeto de esas obligaciones.»

bajo, son, básicamente, dos: a) Una noción cualitativa, cual es la precisión de la clase de trabajo a realizar. No se establece genéricamente la obligación de prestar trabajo, sin más, sino la de llevar a cabo un determinado tipo o especie del mismo, con referencia a una operación u operaciones singulares dentro de un proceso productivo específico, en una rama de la actividad económica. b) Una noción cuantitativa, cual es la precisión de la cantidad de trabajo a prestar, la intensidad del esfuerzo o el tiempo de duración del mismo.

La determinación del objeto del contrato de trabajo, por lo que se refiere a la prestación de trabajo (3), se ha de concretar, a la vista de lo expuesto y en relación con el artículo 1.273 del Código civil, con arreglo a las siguientes indicaciones:

1.^a *Determinación inicial de la clase de trabajo a prestar.*—La precisión de la clase o tipo de trabajo a realizar, frente a la obligación genérica de prestación de trabajo, ha de constar en la génesis del contrato, en el mismo momento de su perfección, ya que en ello va la propia existencia del contrato de trabajo, a tenor de las normas de los artículos 1.261 y 1.273 del Código civil. En caso contrario, nos encontraríamos ante un supuesto paralelo al de la inexistencia del objeto del contrato, cual es la indeterminación del objeto en cuanto a su especie, con la específica consecuencia de la nulidad absoluta o inexistencia del negocio jurídico.

El trabajador no está obligado genéricamente a trabajar, sino a la prestación de un determinado tipo o clase de trabajo. Consiguientemente, la prestación de servicios por parte del trabajador habrá de estar determinada, necesariamente, con la indicación de tales extremos. A este respecto, es terminante la ley de Contrato de trabajo (LCT en adelante) al señalar que «el trabajador *prestará la clase ... de trabajo* que marquen las leyes...» (artículo 64) (4).

(3) Se señala por la doctrina como requisitos del objeto del contrato: a) Posibilidad. b) Licitud. c) Determinación (que sea determinado el objeto, o susceptible de determinación en momento posterior a la celebración del contrato). Así, por lo que se refiere al objeto del contrato de trabajo, señala MANUEL ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, Ariel, 3.^a ed., Barcelona, 1971, pág. 377, que los requisitos de dicho objeto «son los mismos que la doctrina y el Derecho positivo en general reconocen en el objeto del contrato»; así, pues, aquél ha de ser «posible, lícito y determinado o determinable».

(4) A lo largo de la ley de Contrato de trabajo existen suficientes indicios en este sentido. Así, artículo 16, 1.^a, al regular el contenido mínimo del escrito de formalización del contrato de trabajo, preceptúa que habrá de constar *la clase o clases del trabajo objeto del contrato*, art. 75.5 (obligaciones del empresario), determina que el cer-

2.º *Determinación de la cantidad o extensión del trabajo.*—No es condición previa, por el contrario, la inicial constatación de la cantidad de trabajo a realizar, ya referida a una jornada laboral, ya a cualquier otro elemento, pues, a tenor de la norma del artículo 1.273 *in fine* del Código civil, «la indeterminación en la cantidad no será obstáculo para la existencia del contrato, siempre que sea posible determinarla sin necesidad de nuevo convenio entre los contratantes». La susceptibilidad de determinación es, por consiguiente, la norma que rige, cuando menos, la precisión de la cantidad de trabajo que ha de prestarse.

Situados, de nuevo, ante la perspectiva de la clase de trabajo a realizar, podemos decir que la identificación de la misma puede ser efectuada, alternativamente, con arreglo a una doble precisión:

1. Referencia a una específica actividad profesional, oficio o profesión, a través de la cual queda directamente precisada la clase de trabajo a prestar (5).

2. Referencia a una específica clasificación profesional del trabajador, entendiendo por ésta la asignación de una determinada categoría laboral.

Habremos de convenir, efectivamente, en que por cualquiera de ambos medios de identificación se cumple la determinación de la clase de trabajo a realizar, como objeto del contrato de trabajo. Sin embargo, no se nos escapa que la referencia a una específica categoría profesional asignada al trabajador, constituye la vía más idónea o, por lo menos, de general utilización

tificado que deberá entregarse al trabajador, a instancia de éste, habrá de contener «la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado». Datos legales que son reveladores de: a) Que el trabajador debe *exclusivamente* un determinado trabajo, especificado en cuanto a su clase o tipo. b) Que la clase o tipo del trabajo es la precisión cualitativa del objeto del contrato, en cuanto al trabajo, precisión que es la única que ha de constar en la génesis del contrato, al menos, por exigencia de la ley.

(5) M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, op. cit., págs. 378-379, precisa que, a su juicio, la determinación de la clase de servicios que ha de prestar el trabajador basta referirla a la actividad profesional en general, sin que se precise determinar la categoría estricta. Según H. MARAVALL CASESNOVES: «División del trabajo, calificación profesional y *ius variandi*», *Cuadernos de Política Social*, núm. 29, páginas 51-52, la «profesión puede ser entendida en un sentido amplio, que forma como una comunidad, y en un sentido restringido, lo que constituye el oficio»; define el oficio como la «capacidad de ejecutar un trabajo, en razón de unos conocimientos determinados, que se utilizan en virtud de la aptitud personal que el que los posee tiene para su ejercicio».

por las partes contratantes, habida cuenta de la exhaustiva labor de definición llevada a cabo, en este punto, por las normas profesionales reguladoras de la actividad laboral por ramas de la producción.

Examinaremos, seguidamente, la determinación de la prestación de servicios a través de la clasificación profesional del trabajador.

1.2. *Cualificación y categoría profesional del trabajador*

Si por competencia o cualificación profesional del trabajador entendemos el conjunto de conocimientos, aptitudes o habilidades de que goza el mismo para realizar efectivamente una determinada labor propia de una actividad, oficio o profesión, hemos de convenir en que dicha noción se encuentra en la misma base del contrato de trabajo, desde el punto de vista del interés del empresario (6).

Esta idea, que permanece en la génesis de la relación laboral y que es pensable respecto de todo trabajador, ya que, por ínfima que sea su cualificación profesional, habrá sido contratado, en todo caso, para una determinada labor propia de un oficio o actividad profesionales, va a adquirir un planteamiento sobremanera complejo al situarnos en el plano colectivo de las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Constituye la Empresa una noción accidental en la delimitación de lo que sea la esencia de la relación jurídico-laboral. Se subraya que dicho concepto encierra, primariamente, una realidad económica y sociológica (institución que asocia trabajo y capital, encaminada a la producción de bienes y servicios), aunque ciertamente no se evite una formulación jurídica e, incluso, jurídico-laboral, de su realidad, o ésta se realice con extrema precaución (7).

(6) Vid., sobre la significación del carácter personalísimo del contrato de trabajo, M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 129, en el sentido de que «se celebra con persona determinada y cierta y en vista de las cualidades de esa persona precisamente», habida cuenta de que «la cualidad que especialmente se tiene en cuenta es la que se refiere a las aptitudes, conocimientos... y preparación del trabajador para un trabajo determinado o, mejor dicho, para el conjunto de trabajos que definen un oficio, especialidad o profesión laboral». Así, también, M. ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., página 332, al afirmar que «el contrato de trabajo no se formaliza para una prestación de servicios genérica e indeterminada, sino para la realización de unas funciones determinadas que constituyen la *especialización* del trabajador». Idem, G. BAYÓN CHACÓN - E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, 8.^a ed., Marcial Pons, Madrid, 1969-70, vol. I, págs. 282 y 315, al precisar el carácter «profesional» de los servicios prestados por el trabajador en el contrato de trabajo, bien al presentar la noción de éste, bien el concepto de trabajador.

(7) ALONSO OLEA propone una noción jurídica de empresa: «Agrupación de per-

La esencia del contrato de trabajo discurre por los cauces de la traslación originaria de los frutos del trabajo, de la ajenidad del trabajo, con independencia de la sede física donde estas relaciones se perfeccionan o resuelven. En este sentido, la Empresa no pasa de ser el «ámbito o marco jurídico de las relaciones de trabajo» (Bayón Chacón), o el «círculo normal de nacimiento, desarrollo, ejecución y extinción de los contratos de trabajo» (Alonso Olea) (8).

No obstante, es preciso subrayar la importancia de un elemento accidental a la esencia de la relación jurídico-laboral, cuando su presencia se normaliza. La presencia del contrato de trabajo y su normal incardinación en una específica organización de medios (Empresa) va a modular y matizar decididamente la orientación general y propia estructura de la relación de trabajo. La sede de la prestación de servicios se erige, de dicha manera, en un elemento de cambio en la estructura del contrato de trabajo.

No se trata, en este lugar, de poner de manifiesto las obvias manifestaciones de dicha influencia, que se extienden desde el nacimiento de instituciones de participación obrera en el seno de la organización económica, que afectan de forma importante al cuadro general de derechos y deberes derivados del contrato, hasta la específica matización de los deberes contractuales de buena fe y fidelidad, así como del de obediencia a las órdenes del empresario en el uso de sus facultades de organización, sino de precisar, de manera decidida, que la forma de entender la cualificación o competencia profesional del trabajador va a cobrar perfiles especiales en el seno de la Empresa. El contenido obligacional del contrato de trabajo, en suma, va a quedar afectado por la inserción de dicho negocio jurídico en una organización empresarial.

Paralelamente, hay que contar con las consecuencias producidas por la evolución del fenómeno de la división del trabajo en la moderna Empresa. Se decanta lo que se ha dado en llamar «fenómeno de la especificación del objeto del contrato» (9), por virtud del cual, el trabajador adquiere el derecho

sonas que, controlando bienes o servicios, tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado», *Derecho del trabajo*, cit., pág. 64. Para ALONSO GARCÍA el concepto verdaderamente decisivo, a efectos de definición de la empresa en sentido jurídico-laboral, es el de «acreedor de trabajo» (*Curso...*, op. cit., pág. 341), con lo que identifica, prácticamente, las nociones de empresa y empresario. BAYÓN CHACÓN señala que «como todas las realidades en clara evolución, con la empresa —institución— hay que proceder, como concepto jurídico, con una precaución extraordinaria», *Manual...*, cit., vol. I, pág. 301.

(8) Ambas expresiones citadas por ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 66.

(9) H. MARAVALL CASESNOVES: *División del trabajo, calificación profesional e "ius variandi"*, cit., pág. 53.

a no efectuar más trabajo que el que le es exigible como propio de su oficio o especialidad profesional.

Sólo en un planteamiento colectivo de las relaciones de trabajo, en el seno de un conjunto de relaciones laborales concertadas por el mismo empresario por exigencias de una organización de medios, puede abordarse, por hipótesis, el tema de la clasificación profesional del trabajador.

Dicho tema puede ser planteado con arreglo a las siguientes indicaciones. El empresario, sujeto de las relaciones laborales y titular de la organización económica sede normal de las mismas (la relación laboral se configura como instrumento al servicio de los fines de la organización empresarial en el modelo de Empresa neocapitalista que vivimos), se ve precisado a disponer de las más variadas y dispares cualificaciones y competencias profesionales, desde el punto de vista de su efectiva realización práctica, para que, a través de la propia estructura de la Empresa, sean dinámicamente ordenadas hacia la consecución de los fines previstos para la misma.

Derivan de este planteamiento las siguientes exigencias:

1. La necesidad de una precisión y definición de las diversas aptitudes o cualificaciones profesionales indispensables en un específico proceso productivo, la necesidad de la determinación precisa de cada función o cometido a realizar. Surge, de dicha manera, la noción de *categoría profesional* (10), que no es sino la fijación, a los efectos oportunos, y definición de un haz o conjunto de competencias, aptitudes y conocimientos profesionales en tanto en cuanto son efectivamente desempeñadas; es, en definitiva, *la precisión legal de una cualificación y función profesionales* (11).

2. La necesidad de una sistematización de las distintas categorías definidas, con el establecimiento de grupos profesionales que unitariamente respondan a una consideración funcional de la actividad de la Empresa.

Es el legislador delegado el que, siguiendo el mandato contenido en los artículos 1.º y 11 de la ley de Reglamentaciones de trabajo de 16 de octubre

(10) Para expresar la idea señalada estimamos que se debe emplear el concepto de categoría profesional. En la doctrina, no obstante, se habla de calificación o clasificación profesional, en algunos casos, para dicha designación, si bien impropriamente, ya que, como veremos, encierra ideas diferentes.

(11) En tal sentido, ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 332. Para BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del trabajo*, cit., pág. 382, vol. I, categoría profesional no es sino «la determinación legal de las tareas».

de 1942, efectúa la estimación de las distintas categorías profesionales necesarias en cada rama o actividad empresarial, culminando dicha labor con el establecimiento de las relaciones de clasificación profesional de las respectivas Reglamentaciones u Ordenanzas laborales.

El empresario, a través de los Reglamentos de Empresa, adapta, seguidamente, las categorías profesionales genéricamente previstas a las peculiaridades de la organización que tutela.

1.3. *La noción de clasificación profesional* (12)

La clasificación profesional puede ser presentada como la *operación de subsumir o proyectar una determinada función o cometido laboral del trabajador en una categoría profesional previamente establecida y definida por una norma* (13).

(12) Inicialmente, una breve precisión terminológica.

Entendemos que la expresión «clasificación profesional» puede designar, fundamentalmente, tres nociones distintas:

1. Conjunto de temas y aspectos derivados de la categoría profesional de los trabajadores; se habla así de conflicto sobre clasificación profesional, temática de clasificación profesional.
2. Específica operación (actividad) de reconocimiento o determinación de una categoría profesional, de subsunción de una función en una categoría previa.
3. La propia categoría ostentada por el trabajador, al decir, por ejemplo, que posee la clasificación de oficial de 2.^a

En todo caso, no se debe olvidar, por lo que se refiere a los puntos 2 y 3, que «clasificación» es definida por el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua* como «acción y efecto» de clasificar.

(13) Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 2 de junio de 1971 (Referencia Aranzadi 3.577), al señalar que la clasificación profesional consiste en «incluir en una categoría a un trabajador en razón de que las funciones que realiza son de las definidas como propias de las atribuidas a dicha categoría» (incidentalmente en el considerando 2 de la sentencia). En dicho sentido, la resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de enero de 1965 (Ordenación del Trabajo, entonces) precisa que clasificación profesional es «el acoplamiento de las funciones que *de facto* realiza el trabajador a una de las clasificaciones profesionales existentes en la industria» (*Jurisprudencia laboral*, ALVAREZ MIRANDA, IBÁÑEZ GUILLÉN..., Madrid, 1966, Ref. 197).

En idéntico sentido, M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, op. cit., página 332; M. TORRES MESA: «La clasificación profesional del trabajador», en *Revista de trabajo*, núm. 10, octubre 1953, pág. 1025.

La referida noción supone, consecuentemente, los siguientes elementos:

1. La existencia previa de un conjunto sistematizado de categorías profesionales, definidas por la norma respectiva de la actividad empresarial y, en su caso, proyectadas por el empresario al círculo específico de la Empresa en virtud de su facultad de organización. Existencia, en definitiva, de una *categoría profesional* prefijada.

2. La presencia de un trabajador que lleva a cabo una cierta *función o labor profesional*.

La cualificación o competencia del trabajador (o su no cualificación, en su caso) será relevante para la clasificación profesional cuando se manifiesta en la función cuya realización efectiva se exige contractualmente por el empresario. Es, precisamente, la función real ejercida en cada instante por el trabajador, con independencia de que ésta responda o no a la competencia teórica del mismo no tenida en cuenta al contratar, la verdadera determinante de su clasificación profesional. Se parte, en definitiva, de la cualificación funcional pactada, del cometido tenido en cuenta al momento de contratar, aun cuando el empresario no haya considerado otras o más elevadas cualificaciones laborales existentes en la persona del trabajador (14).

3. Una operación de valoración o ponderación (calificación) de la función a realizar por el trabajador a la luz de los esquemas prefijados como ca-

(14) Puede verse, en este sentido, reiterada jurisprudencia (todo trabajador debe ser clasificado con arreglo a la función realmente desempeñada). Así, sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 31 de octubre y 17 de diciembre de 1964 (Ref. Aranzadi, 5.214 y 5.563).

Unánimemente, asimismo, la doctrina que se ocupa del tema. M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 132, subraya los requisitos de «práctica» y «posesión» respecto de las funciones desempeñadas por el productor, al precisar que «la clasificación viene dada por el oficio o profesión que se practica, porque se posee, en ejercicio del contrato». En general, se subraya la doble significación de la cualificación profesional del trabajador: a) Potencial, la propia del trabajador desocupado ligada a su persona. b) Activa, la tenida en cuenta al contratar o exigida contractualmente y convertida en categoría profesional. Así, M. ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 333, habla de cualificación potencial y activa. H. MARAVALL CASESNOVES: *División del trabajo, calificación profesional e "ius variandi"*, cit., págs. 56-57, se refiere a cualificación «en estado potencial, subjetiva» y a «objetiva o contractual». Vid., asimismo, G. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del trabajo*, cit., vol. I, pág. 383, nota 10, sobre «el problema de si al contratar una empresa un trabajador calificado para trabajo de menor categoría, predomina la categoría profesional (cualificación en nuestra terminología) o el contrato», señalando que es el contrato el que debe primar.

tegorías profesionales; en suma, una auténtica actividad de subsunción de la función en la categoría.

Esta operación valorativa, que podemos definir como *calificación profesional*, constituye el lazo de unión entre los dos datos objetivos previos (función y categoría) y, asimismo, es la esencia de la clasificación profesional como actividad.

De la asignación a un trabajador de una categoría profesional determinada van a derivar efectos cruciales para el desenvolvimiento del contrato de trabajo. Ello es cierto, porque de la categoría profesional ostentada dependen sustancialmente: A) La prestación de trabajo que se exige al trabajador, habida cuenta de que la categoría profesional definirá directamente la clase y extensión de los servicios que determinan el objeto del contrato, naturalmente salvo supuestos excepcionales (art. 64.2 de la LCT, señaladamente); la categoría profesional es, en consecuencia, un auténtico derecho subjetivo del trabajador, no susceptible de modificación por el empresario de forma unilateral (15). B) El salario a percibir por el trabajador, que aparece ligado estrechamente a la categoría profesional que ostente, ya que las tablas salariales de Ordenanzas y convenios colectivos vienen inexcusablemente referidas a las respectivas categorías laborales.

La clasificación profesional, así definida, como auténtica actividad de subsunción, es una idea neutra, perfectamente aséptica, que no prejuzga la corrección o no en la utilización del mecanismo clasificatorio. La asignación a un trabajador de una categoría profesional, esencia de la operación clasificatoria, puede ser un extremo controvertido por las partes de la relación laboral, ya sobre la aplicación de los datos objetivos manejados (función realizada y categoría profesional), ya sobre la propia labor de subsunción.

El punto de partida de la controversia sobre clasificación profesional radica, precisamente, en que la bondad o corrección de la operación clasificatoria, efectuada por vía contractual o de modo unilateral por el empresario, no puede ser fijada *a priori*.

(15) La categoría profesional determina, afirma M. ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., página 333, «la posición jurídica del trabajador en la empresa y constituye, por eso, un elemento esencial de la relación de trabajo».

Así, resolución Dirección General de Trabajo (O. T.) de 2 de marzo de 1965, señala que la categoría profesional definirá directamente la clase y extensión de los servicios que constituyen el objeto del contrato (*Jurisprudencia laboral*, cit., Ref. 198).

Sobre la intangibilidad e inmodificabilidad de la categoría profesional de forma unilateral para el empresario (salvo supuesto legal de ascensos), vid. M.^a EMILIA CASAS en comentario a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 23 de febrero de 1971 (Aranzadi 1.115), «Clasificación profesional: prescripción de acciones y competencia de la Administración Laboral», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 92, pág. 187 a 204.

2. EL SUPUESTO BASE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES
DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. *El conflicto individual sobre clasificación profesional:
presupuesto y formalización de la controversia*

El conflicto individual sobre clasificación profesional enfrenta jurídicamente a empresario y trabajador, como sujetos de la relación contractual presupuesto de la controversia, en el punto esencial de la propia operación clasificatoria, es decir, en la determinación de la categoría profesional precedente. El conflicto se exterioriza cuando el trabajador estima que la categoría que ostenta no es la que habría de corresponderle, habida cuenta de las funciones que realiza y en virtud del mecanismo clasificatorio de adecuación entre función y categoría, cuando impugna formalmente ante el empresario la propia categoría profesional, y éste, por contestación, ratifica la procedencia de la categoría controvertida.

El presupuesto de la controversia habrá de radicar, por fuerza, en la existencia de una presunta discrepancia entre las funciones o trabajos específicos que realiza el productor y la categoría profesional que éste ostenta, inadecuación que supone, se piensa, la incorrección de la operación de clasificación profesional y, en consecuencia, la de la categoría asignada. En base a esta circunstancia, el trabajador intentará el reconocimiento de una nueva categoría, mientras que el empresario, por hipótesis, tenderá a la ratificación de aquélla.

Deslindar la procedencia o no de ambas pretensiones supone adentrarnos en el estudio de los distintos supuestos que se contemplan en las controversias sobre clasificación profesional y que constituyen el objeto de las mismas, tema al que dedicaremos la exposición que sigue.

Como punto de partida es preciso, quizá, incidir en la consideración, esbozada anteriormente, de que la *función laboral efectivamente desempeñada* por el trabajador es la verdadera determinante de la clasificación precedente. La jurisprudencia, a este respecto, habla de «constante parangón existente entre clasificación profesional y función laboral verdaderamente desempeñada», de tal forma que «la función, en cada instante ejercida por el obrero, es la verdadera determinante de la clasificación al mismo precedente» (16).

(16) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 31 de octubre de 1964 (Aranzadi 5.214). En idéntico sentido, sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 2 y 17 de diciembre de 1964 (Aranzadi, 5.563).

A una función desempeñada, por otra parte, ha de corresponder una precisa categoría profesional, y sólo una determinada a tenor de la norma profesional aplicable (17). El trabajo realmente desarrollado determina la aplicación de una categoría, pero dicha operación clasificatoria está condicionada, respecto de la actividad de que se trate, por la relación de categorías profesionales que la Reglamentación, Ordenanza o convenio colectivo prevea. La categoría a aplicar habrá de estar necesariamente prevista y delimitada en dicha norma, no existiendo posibilidad de creación libre de categorías profesionales.

Rige, pues, en este punto, lo que podríamos denominar «*principio de legalidad en la aplicación de categorías profesionales*» a la función efectivamente realizada. La selección de la categoría a aplicar no puede hacerse libremente por el empresario, sino que ha de contar con la relación clasificatoria prefijada y definida por la norma, ya que «las categorías profesionales no se crean por las Empresas, ni nacen por el uso, sino que se establecen por la ley en garantía de los derechos del empresario y del trabajador» (18).

(17) Subraya la jurisprudencia de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo que «el supuesto de simultaneidad de clasificaciones profesionales es totalmente imposible, a tenor de las normas reguladoras al efecto..., las que otorgan *una sola* categoría profesional a cada obrero en función de la labor verdaderamente realizada», sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1964 (Aranzadi, 5.228). Vista la procedencia de una sola categoría profesional, ésta corresponde siempre a la «función máxima» que el trabajador ejecuta «sin mengua legal de aquélla por la simple conveniencia de la empresa de dedicarlo a otra función inferior», sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 17 de marzo de 1964 (Aranzadi, 1750).

(18) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 29 de octubre de 1962 (Aranzadi, 4.397). La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo ha elaborado las paredes maestras de esta doctrina. Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 2 de junio de 1971 (Aranzadi, 3.577), como una de las más recientes en este sentido, precisa el alcance del tema en los siguientes términos: «... la Orden de 29 de diciembre de 1945... se concreta y encamina a la finalidad de que los trabajadores de una empresa estén *clasificados, dentro de las categorías que en ella estén establecidas por las correspondientes normativas reguladoras del régimen laboral de dicha empresa, en aquella categoría* a que según las definiciones de las mismas hechas, en razón de las funciones y labores asignadas en cada categoría, corresponden las funciones y labores que de hecho venga realizando el trabajador de que se trate», es decir, «la Orden de 29 de diciembre de 1945 es, en definitiva, una norma limitada a clasificación del personal de una empresa en categorías profesionales *precisamente establecidas en tal empresa* y estatuidas precisamente en razón de las funciones atribuidas, respectivamente, en cada una de esas categorías», pero, desde luego, «no es una norma a la que estén atribuidas funciones de creación de categorías profesionales en la empresa a la que pertenece el trabajador solicitante de una determinada categoría profesional superior a la que esté incluida, pues tales menesteres de creación de categorías profesionales están

La controversia de clasificación profesional, entre trabajador y empresario, tendrá como presupuesto, pues, la referida discrepancia; en cuanto la categoría ostentada no se corresponde, por ser inferior o, al menos, distinta, con la función o trabajo realizados por el trabajador, según la norma profesional aplicable. Así lo determina el artículo 1.º de la importante Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945 (OCP en adelante), por la que se dictan normas sobre clasificación profesional de los trabajadores: «Siempre que el trabajador... estime que la categoría que tiene asignada *no corresponde a la función que efectivamente realiza...*» (art. 1.º.1 de la OCP). La falta de correspondencia entre ambas nociones objetivas ha de producirse, pues, entre trabajos de categoría superior y categoría inferior asignada (19).

Planteada la controversia sobre la discrepancia referida y ante la imposibilidad de acuerdo entre las partes (en caso de que éste se produjera, el conflicto concluiría, normalmente, con una novación objetiva del contrato de trabajo) en orden a la adquisición por el trabajador de la categoría superior, la sustanciación del conflicto se somete ante la Administración laboral, que es la única competente para conocer de este tipo de controversias (20).

atribuidas a otras específicas normas...» No obstante, podría pensarse en la creación de categorías profesionales por una costumbre laboral, local y profesional (art. 9.3 de la Ley de Contrato de trabajo), limitando, en consecuencia, o pudiendo hacerlo, la formulación estatalista del principio. En todo caso, estaría limitada dicha creación por la propia naturaleza del juego de los principios consuetudinarios, cuya aplicación a la materia de clasificación profesional no resulta, en modo alguno, claro. Pero, no puede alegarse, eficazmente, en base a principios consuetudinarios, la consolidación de una categoría profesional establecida por usos de hechos producidos en la empresa, ya que «no debe confundirse la costumbre» con los meros «usos de hecho que no crean derecho». Vid. sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 1 de diciembre de 1967 (Aranzadi, 4901).

En idéntico sentido se mueve la doctrina administrativa de la Dirección General de Trabajo. Así, la resolución de 24 de mayo de 1965 señala que la creación de una nueva categoría no puede ser realizada libremente por la empresa y trabajador, sino por la autoridad laboral competente. No obstante, alguna resolución (11 de diciembre de 1965) se ha desviado de la línea señalada, sentando la posibilidad de aplicación de la analogía en la aplicación de la categoría profesional. (Ref. ambas resoluciones, *Jurisprudencia laboral*, cit., 200 y 204, respectivamente.)

(19) De otra forma (categoría ostentada superior a las funciones que realiza, por ejemplo), no existiría auténtico conflicto de clasificación profesional, sino de realización de trabajos de categoría inferior, de naturaleza diferente.

(20) Si bien el tema excede de este lugar, unas breves precisiones sí son necesarias al hilo de la exposición.

El conocimiento y resolución de los conflictos individuales de clasificación profesional, entendiendo por tales los planteados cuando el trabajador (o la Inspección de Trabajo, en su caso) estime que «la categoría que tiene asignada no corresponde a la

La petición formulada por el trabajador ante el órgano decisor tiene por objeto el reconocimiento administrativo de la categoría superior solicitada. Se trata, en definitiva, de conseguir la declaración de la categoría profesional aplicable a las funciones realizadas, ya que «el único pronunciamiento que (puede) hacer la Administración en congruencia con lo solicitado es si (los productores) debían estar clasificados en la categoría profesional que les asignó la Empresa, o en aquella otra que cada uno había solicitado en atención a las funciones que... vienen desarrollando en la Empresa» (21).

El supuesto de clasificación profesional, presentado genéricamente hasta aquí, como base de la controversia sobre el mismo tema, ha de quedar perfectamente delimitado, no sólo habida cuenta de la importancia práctica que reviste al constituir una singular excepción a la genérica atribución competencial de la jurisdicción laboral para entender en los conflictos individuales de trabajo, sino también porque, con frecuencia, se suelen presentar como controversias de clasificación profesional supuestos que no lo son en modo alguno.

función que efectivamente realiza» (art. 1,1 OCP), es competencia de la Administración laboral que se ejercita a través de las Delegaciones Provinciales de Trabajo.

La justificación legal de dicha atribución competencial es triple: a) Art. 1, 4.º, in fine, ley de Procedimiento laboral (LPL), en relación con la «materia del asunto» contencioso laboral, al señalar en el punto 4.º: «... así como las reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social... que no tengan señalado otro procedimiento especial (Vid. sobre este punto A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1970, págs. 71 y sigs). b) Artículos 1.º y 3.º de la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945. c) Art. 17, 10.º, del Reglamento Orgánico y Funcional de Delegaciones de Trabajo, Decreto 799/1971, de 3 de abril. Asimismo, reiterada justificación jurisprudencial: sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 19 de mayo de 1959 («la clasificación de un trabajador es materia reiterada y claramente atribuida a la competencia de las Delegaciones de Trabajo y Dirección General de Trabajo»); sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 9 de junio de 1960...

Sin embargo, por ser los conflictos sobre clasificación profesional auténticos conflictos individuales de trabajo, la exclusión del conocimiento de la Jurisdicción laboral, competente genéricamente a tenor del artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral, apenas posee fundamento teórico aun cuando el legal es manifiesto.

Vid., en general, sobre este tema, MANUEL ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, 2.ª ed., Sevilla, 1967, así como *Derecho del trabajo*, op. cit., págs. 547 y siguientes; ALFREDO MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y administración de trabajo*, op. cit., páginas 69 a 75; J. A. SAGARDOY BENGOCHEA: «La jurisdicción de las Delegaciones de Trabajo en materia de clasificación profesional», en *Revista de Derecho Procesal*, enero-junio 1964 (separata).

(21) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 8 de febrero de 1969 (Ref. Aranzadi, 1.066).

En base a la idea expuesta, el plan a seguir habrá de ser la perfecta delimitación de los supuestos de clasificación profesional, para lo cual, estimamos, sería conveniente seguir una doble vía de exposición.

2.2. *Delimitación del supuesto de clasificación profesional:
precisiones negativas*

La delimitación por vía negativa de los supuestos de clasificación profesional podría ser, obviamente, de efímera duración, si afirmáramos genéricamente que toda controversia individual que no tuviera por objeto la acomodación de una categoría profesional a la función efectivamente realizada (declaración de la categoría precedente) constituiría un supuesto distinto de los de clasificación profesional, quedando éste, en consecuencia, delimitado negativamente.

No obstante, adoptar semejante metodología supondría, inicialmente, desconocer la complejidad de los supuestos que se presentan en la práctica diaria y no precisamente con la simplicidad que la anterior proposición envuelve. Asimismo, a mayor abundamiento, una revisión de la abundante jurisprudencia sobre el tema, por breve que fuera, pondría de manifiesto la variada tipología de supuestos que se plantean íntimamente conexos o, incluso, identificados, con los de clasificación profesional, sin serlo propiamente.

Ante premisas semejantes, es preciso efectuar una breve exploración en torno a tales supuestos que constituyen manifestaciones conflictivas distintas de las de clasificación profesional, aunque se hayan presentado como tales. En todo caso, habrán de ser tenidas en cuenta las siguientes premisas: 1. La identificación de una controversia como de clasificación profesional dependerá de la propia naturaleza del supuesto, con independencia de la terminología que hayan podido adoptar las partes en la sustanciación de la misma. 2. La controversia de clasificación profesional, en base a una discrepancia manifiesta entre función o trabajo efectuados y categoría profesional ostentada, tiene por objeto exclusivo la declaración administrativa de la categoría precedente.

Brevemente, abordaremos el estudio de los principales supuestos, a la luz de la jurisprudencia examinada, que cooperan a la delimitación del típico de clasificación profesional. Una relación de los mismos podría ser la siguiente:

1) *Controversias de orden patrimonial entre trabajador y empresario y, en general, cuestiones que afecten a los derechos económicos de los trabaja-*

dores o a la fijación de emolumentos de cualquier tipo.—Es clara la atribución de la competencia, en estos supuestos, a la jurisdicción laboral (art. 1.º de la ley de Procedimiento laboral), por exceder de las notas que configuran un conflicto de clasificación profesional. Y ello, aun cuando la relación con aspectos propios de la categoría laboral o de valoración de la misma sea sumamente estrecha.

Así, no es supuesto de clasificación profesional, por ejemplo, el encuadramiento de un trabajador en un determinado nivel salarial del cuadro de categorías profesionales contenido en una norma de obligado cumplimiento, puesto que se trata de «interpretación contractual... para de ella deducir personales derechos de propia retribución salarial o de fijación de emolumentos» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 12 de diciembre de 1970) (22).

No es supuesto de clasificación profesional, asimismo, la mera petición de abono de diferencias salariales referida a una categoría profesional, porque «constituye un punto extraño a esta jurisdicción (contencioso-administrativa) para el que exclusivamente es competente la jurisdicción laboral» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 29 de enero de 1971, Aranzadi, 329).

No es tampoco, supuesto de clasificación profesional el conflicto individual salarial derivado de un convenio colectivo y relativo a valoración de puestos de trabajo, «ya que el móvil del asunto lo constituye el salario y los emolumentos de distinta índole que son consecuencia de la clasificación pretendida, en abierta oposición de la otra parte contratante y con obligada interpretación de las normas legales aplicables» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 8 de febrero de 1971, Aranzadi, 695).

Y, así, podríamos multiplicar la cita de precedentes jurisprudenciales (23).

2) *Controversias sobre el efectivo cumplimiento de las normas reguladoras de los ascensos del personal.*—Es preciso distinguir dos supuestos que, aun teniendo un común denominador, cual es la pretensión de ascenso de categoría profesional, se mueven por vías diferentes:

A) La materia de clasificación profesional, tal y como la estamos presentando, que tiene por objeto la adecuación de la categoría profesional del trabajador a la función efectivamente realizada por el

(22) *Revista de Jurisprudencia Social*, Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Madrid, núm. 43, Ref. 60/70-CA.

(23) Vid. una reiterada manifestación jurisprudencial: sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 27 de enero de 1966 (Aranzadi, 239), 17 de octubre de 1967 (Aranzadi, 4.565), 11 de mayo de 1971 (Aranzadi, 2.418)..., así como la doctrina reseñada en las mismas, cuya cita resultaría ociosa en este lugar.

mismo; es decir, la movilidad laboral ascendente del trabajador (adquisición de categoría superior) en base a la realización de trabajos propios de la categoría superior.

B) El ascenso de categoría profesional en cumplimiento de los supuestos previstos en las normas reglamentarias que regulan aquéllos (24).

En este caso, se trata únicamente del cumplimiento de las previsiones legales sobre ascenso de categoría de la norma respectiva. El conflicto surgido será, pues, de interpretación y aplicación de una norma laboral y, en ningún caso, de clasificación profesional.

Así, reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo. Entre otras, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 17 de diciembre de 1970 (Aranzadi, 5.428), sobre petición de ascenso de categoría por supuesto cumplimiento de las normas sobre antigüedad a efectos de ascenso de la Reglamentación de Químicas, declarándose el Tribunal Supremo incompetente por tratarse de una «cuestión entre partes, surgida o derivada de la relación laboral entre ellas existente», cuyo conocimiento lo reclama por modo atrayente y exclusivo la jurisdicción laboral (25).

(24) La distinción tiene carta de naturaleza en nuestra doctrina. Así, entre otros, ALONSO GARCÍA: *Curso...*, op. cit., pág. 333. Asimismo, en la jurisprudencia, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 31 de octubre de 1964, al afirmar que «sin perjuicio de los procedimientos de... ascenso de las Reglamentaciones de Trabajo, existe también en vigor el procedimiento para la clasificación profesional de cualquier productor, establecido por la Orden de 29 de diciembre de 1945» (MEDINA y MARAÑÓN: *Leyes sociales de España*, III, pág. 502).

(25) La doctrina sentada por esta importante sentencia en el primero de sus considerandos produce un replanteamiento del debatido tema de la competencia para entender en los conflictos individuales sobre clasificación profesional.

Señala, sustancialmente, que la Jurisdicción laboral reclama «el conocimiento de toda cuestión entre partes, surgida o derivada de la relación laboral entre ellas existentes; lo que, en medida ciertamente fatal e inevitablemente, se produce en toda pretensión contenciosa sobre la clasificación profesional de una de ellas, la del trabajador reclamante, pues es materialmente imposible el pretender deslindar el margen puramente administrativo que en paridad de principios cabría advertir en ella, del más directo e importante móvil de la misma que constituye el salario y los emolumentos de distinta índole que son directa consecuencia de la clasificación profesional ostendada... hasta el punto de que estas consecuencias crematísticas son, por naturaleza, el activo determinante de la relación laboral existente y puesta en conflicto social cuando acerca de la misma surge la natural apetencia de mejoras de clasificación para con ella obtener las otras mejoras inherentes, todas ellas informantes de una cuestión típicamente

3) *Conflictos sobre determinación de la naturaleza del contrato de trabajo, calificándolo de fijo, eventual o de temporada, con arreglo a las normas aplicables.*—Se trata de cuestiones que afectan sustancialmente a la esencia, fundamento y fin de la relación laboral. cuyo conocimiento corresponde, evidentemente, a la jurisdicción laboral (26).

4) *Controversias individuales sobre el encuadramiento de un productor en una u otra Reglamentación de Trabajo y consiguiente relación de clasificación profesional.*—Las cuestiones debatidas en estas litis no son de pura clasificación profesional «aunque esta expresión se use para designarla en el expediente administrativo, por no ser rigurosamente adecuada tal denominación, puesto que lo que en verdad se discute es un tema de aplicabilidad entre dos Reglamentaciones de Trabajo, es decir, el encuadramiento del trabajador en una u otra de las citadas Reglamentaciones», circunstancia que sitúa el problema planteado «en el campo de los conflictos individuales dentro de la rama social del Derecho y, como tal, reservada a la competencia de las Ma-

reservada a la especial competencia de las Magistraturas de Trabajo... con exclusividad de resolución acerca del particular».

Doctrina que, a nuestro modo de vez, resulta parcialmente errónea.

1. Si «en medida ciertamente fatal e inevitablemente» se produce en *toda* pretensión contenciosa sobre clasificación profesional una «cuestión entre partes», que determina la competencia de la Jurisdicción laboral, habrá que convenir necesariamente en que *siempre y, en todo caso*, habrá de producir la incompetencia de la Administración laboral.

2. No obstante, ello no es así, ya que hay cuestiones típicas de clasificación profesional, cuya competencia radica, como hemos visto, en poder de la Administración de Trabajo.

3. La declaración de incompetencia de la Jurisdicción contencioso-administrativa que efectúa la sentencia, se produce, *más bien*, porque, obviamente, no se trata de un auténtico supuesto de clasificación profesional.

(26) En este sentido, reiterada jurisprudencia. Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 21 de diciembre de 1964 (Aranzadi, 1.072/65): «Si bien se solicita una clasificación de personal, y en los diferentes escritos presentados se emplea la palabra "clasificación" es lo cierto que lo que realmente se pretende es que por el órgano jurisdiccional se haga una declaración de que el solicitante... es médico fijo y de plantilla de RENFE...» Así, también, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 31 de octubre de 1969 (Aranzadi, 4.911).

En algún caso anómalo se ha dicho lo contrario: sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 11 de marzo de 1967 (Aranzadi, 1.704): «... se trata de un verdadero problema de clasificación profesional, pues lo que se discute es si el productor... debe ser clasificado por su antigüedad como obrero fijo de obra o de plantilla fija, cuestión cuyo conocimiento corresponde a los organismos del Ministerio de Trabajo, según la Orden de 29 de diciembre de 1945.»

gistraturas de Trabajo». (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 10 de octubre de 1970, Aranzadi, 4.101.)

No son, a mayor abundamiento, cuestiones de clasificación profesional, «ya que lo único pretendido era el ser encuadrado en la rama eléctrica en vez de seguir en la de construcción, y esta pretensión no entra dentro del campo precisado en el artículo 1.º de la invocada Orden de 29 de diciembre de 1945» y lo pretendido implica «poner de manifiesto que este género de cuestiones que se plantean en función verdaderamente contenciosa entre partes ante la Administración surgida de relación laboral preexistente que repercuten, en definitiva, en el salario, promueven un estado de incompetencia para poder llegar a la solución correspondiente, lo que entra de lleno dentro del campo competencial propio de la Magistratura de Trabajo». (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 27 de mayo de 1971, Aranzadi, 2.948) (27).

5) *Controversias sobre modificación de las normas reglamentarias aplicables.*—No es cuestión de clasificación profesional, sino de modificación de condiciones de trabajo, cuya competencia corresponde a la Magistratura de Trabajo, la reclamación que pida la reposición de funciones antes desempeñadas que no encajan dentro de ninguna de las categorías profesionales de la Reglamentación (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 2 de octubre de 1962, Aranzadi, 4.397). Así, también, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 24 de abril de 1969 (Aranzadi, 2.307).

6) *Reclamaciones por anomalías en el escalafón de empleados de la empresa.*—La naturaleza diferente de estos supuestos, respecto de los de clasificación profesional, es, asimismo, puesta de manifiesto por la Jurisprudencia; así, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 31 de enero de 1966 (28).

La Sala 4.^a del Tribunal Supremo, como fiel guardián de la esencia de los supuestos de clasificación profesional, reacciona ante la presencia de cualquiera de los supuestos referidos, y de otros semejantes, declarando la incompetencia de la Jurisdicción contencioso-administrativa en el conocimiento de dichas cuestiones, al mismo tiempo que una «inevitable declaración de nulidad del acto

(27) En idéntico sentido, sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 15 de marzo de 1968 (Aranzadi, 1.812), 31 de octubre de 1969 (Aranzadi, 4.911), 1 de diciembre de 1969 (Aranzadi, 5.592), 16 de diciembre de 1971 (Aranzadi, 5.049), recaídas con motivo de reclamaciones y contiendas de análogo signo surgidas en cuestiones sobre encuadramiento de personal de la misma empresa en una u otra Reglamentación de Trabajo.

(28) MEDINA y MARAÑÓN: *Leyes sociales de España*, III, pág. 502.

recurrido y del expediente de su razón, por invasión del margen competencial reservado a la Jurisdicción laboral» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 12 de diciembre de 1970) (29), habida cuenta, además, de que la fiel observancia del procedimiento administrativo dentro de sus propios límites de competencia constituye «materia de orden público preferente», cuya fiscalización requiere el examen de dicha cuestión como primera garantía de inevitable observancia por la Administración y los administrados.

2.3. *Delimitación del supuesto de clasificación profesional: Precisiones positivas*

La precisión de los elementos positivos del supuesto de clasificación profesional ha de arrancar, necesariamente, de la discordancia entre la función realizada por el trabajador y la categoría ostentada por el mismo, así como de la proposición informadora del artículo 1.º de la OCP de que todo trabajador tiene derecho a su adecuada clasificación profesional, en virtud de su categoría laboral, «básicamente determinada por la función que efectivamente realiza» (30).

En base a la realización de funciones superiores a las propias de la categoría asignada por el empresario, el trabajador solicita la atribución de la categoría superior correspondiente con arreglo a una correcta aplicación del mecanismo clasificatorio. La atribución de la categoría superior por parte de la autoridad laboral habrá de depender del cumplimiento o concurrencia de una serie de premisas, cuya explanación realizaremos seguidamente al ocuparnos de los distintos supuestos que puedan plantearse.

Por lo pronto, la OCP distingue dos grandes apartados en atención a las peculiaridades normativas de la disposición que regule la actividad de que se trate:

I. Actividades cuya Reglamentación o convenio colectivo no contiene normas que regulen los ascensos del personal interesado (31).

(29) *Revista de Jurisprudencia Social*, cit., núm. 43, Ref. 60/70-CA.

(30) M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 547.

(31) El párrafo 1.º del artículo 1.º de la OCP (29 de diciembre de 1945) plantea dos supuestos diferentes: a) Actividad no reglamentada con posterioridad al 1 de febrero de 1938. b) Actividad cuya Reglamentación de Trabajo no regule los ascensos del personal interesado.

Solamente posee virtualidad el segundo supuesto, ya que a raíz de la promulgación de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Actividades no Reglamentadas (Orden

La noción determinante en este caso habrá de ser la realización efectiva de las funciones propias de la categoría superior solicitada. Comprobada dicha realización, procederá la consolidación de la categoría superior sin trámite dilatorio alguno.

En este caso, la correspondencia trabajo superior-categoría superior es absoluta, siendo, en consecuencia, la más pura realización de la proposición según la cual la función desempeñada determina la categoría profesional a aplicar (32).

II. Actividades cuya Reglamentación de Trabajo o convenio colectivo establece los oportunos preceptos reguladores de los ascensos del personal interesado.

La asignación de la categoría profesional superior no está determinada, en este caso, por la mera presencia de la realización efectiva de los trabajos correspondientes a la misma. El cumplimiento de éstos constituirá, únicamente, el punto de partida necesario, siendo indispensable la concurrencia de una serie de requisitos adicionales.

Tendrá derecho el trabajador a la categoría superior que haya podido solicitar, a través de la incoación del oportuno procedimiento administrativo, una vez acreditado el cumplimiento de los siguientes extremos cuyo estudio se aborda :

1) Vigencia del contrato de trabajo en cuyo seno se plantea el conflicto individual de clasificación profesional :

Presupuesto de la controversia de clasificación profesional es la existencia de una relación jurídica laboral; si ésta se resuelve, no cabe la solicitud de una categoría profesional superior al amparo de unas funciones que fueron realizadas durante la vigencia de aquel contrato, aunque, no obstante, subsiste la acción a deducir ante la Jurisdicción laboral por diferencias salariales.

Presupuesto necesario ha de ser, en consecuencia, la vigencia del contrato

ministerial de 31 de diciembre de 1945) no existe, obviamente, actividad alguna sin reglamentar, por lo que la laguna prevista es inexistente.

(32) Vid., sobre este supuesto, sentencia de 12 de noviembre de 1970, Sala 4.^a, sobre la categoría profesional de «subgovernanta» en la Reglamentación de Hostelería: «que en virtud de lo expuesto y lo que sobre el particular se consigna en el apartado e), núm. 5, del artículo 20 de la Orden de 3 de mayo de 1944, y no habiendo en esta Orden un sistema regulador de los ascensos, ni reglamentados en otra disposición, es procedente acceder a la clasificación preferencial pretendida por la reclamante.»

de trabajo, ya que, en otro caso, no nos encontramos ante un auténtico supuesto de clasificación profesional (33). Así se desprende del artículo 1.2 de la OCP: «El trabajador que *realice* funciones de categoría superior... podrá reclamar...»

2) Realización de las funciones propias de la categoría superior solicitada: realización de funciones superiores:

Se exige, inexcusablemente, dicha realización en el artículo 1.2 de la OCP: «El trabajador que *realice funciones de categoría superior* podrá reclamar... la clasificación profesional que le corresponda.» El trabajador habrá de realizar, por exigencia de la propia norma, las funciones o trabajos propios de la categoría que pretenda, pues, como hemos tenido ocasión de reiterar, la función laboral verdaderamente desempeñada es la determinante, inicialmente en ese caso, de la clasificación profesional procedente.

Este dato fundamental de realización de las funciones de la categoría superior solicitada puede ser formulado con arreglo a las siguientes precisiones:

1.^a El trabajador *ha de realizar, efectivamente*, las funciones que corresponden, según la norma profesional aplicable, a la categoría superior. Cuestión que constituye «el centro de gravedad de esta problemática de clasificación profesional», que consiste precisamente en «determinar si los productores... realizan verdaderamente funciones de categoría superior a la que tienen asignada con arreglo a lo dispuesto en la Reglamentación de su actividad» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a de 1 de diciembre de 1967, Aranzadi, 4.901), siendo preciso que se acredite que por el trabajador se viene prestando funciones correspondientes, según la Reglamentación de Trabajo aplicable, a esa superior categoría que se solicita. (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 2 de enero de 1971, Aranzadi, 1110.)

Si este extremo no queda cumplidamente demostrado, se incumple el primer elemento condicionante de la declaración administrativa de procedencia de la categoría superior. Supuesto negativo que se produce con frecuencia en

(33) Así, A. MONTROYA MELGAR: *Jurisprudencia...*, op. cit.: «Sólo respecto de contratos en vigor tiene sentido solicitar una categoría profesional distinta de la asignada...»; TORRES MESA: *La clasificación profesional...*, cit., pág. 1027, con la cita de diversas resoluciones de la Dirección General de Trabajo sobre la presente cuestión. Asimismo, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 26 de abril de 1954; sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de septiembre de 1963: «Una vez extinguido el contrato de trabajo ya no cabe reclamación administrativa por disconformidad con la clasificación profesional» (*Jurisprudencia laboral*, cit., Ref. 194).

las decisiones jurisprudenciales; así, peón que no realiza cometidos propios de la categoría de especialista (siderometalúrgica), sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 27 de octubre de 1969; almacenero que no realiza funciones propias de oficial 2.ª administrativo (sidero), sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 5 de diciembre de 1969; conductores-cobradores de trenes ligeros que no realizan funciones de maquinistas-motoristas (ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE), sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 5 de mayo de 1970; oficial administrativo de 1.ª que no realiza las funciones técnico-jurídicas propias de la categoría de letrado-licenciado (transportes por carretera), sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 2 de enero de 1971 (34).

(34) Referencias de las sentencias citadas: *Revista de Jurisprudencia Social*, número 36, 52/69-CA; *Revista de Jurisprudencia Social*, núm. 37, 60-69-CA; Aranzadi, Ref. 2.573/70; Aranzadi, Ref. 110/71, respectivamente.

Algunos considerandos de estas sentencias pueden ser especialmente significativos de la forma de proceder el Tribunal Supremo respecto de la comprobación de las funciones efectivamente realizadas por el trabajador:

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de diciembre de 1969: «... Que ha quedado plenamente demostrado... que el productor... no realiza las funciones de "cálculo del precio de cada material, a la vista de los gastos que le son aplicables" requisito específico y "sine qua non", conforme a... la Reglamentación de Siderometalurgia, de 17 de julio de 1946 (la Ordenanza laboral para la industria siderometalúrgica en vigor ha sido aprobada por Orden ministerial de 29 de julio de 1970)... para que del puesto de almacenero en que actualmente está clasificado pueda ser asimilado... a la categoría de oficial administrativo 2.ª»

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 1970: «Que la categoría de maquinista-motorista está definida en el artículo 8.º de la Reglamentación de 13 de mayo de 1965 (hoy en vigor la Reglamentación Nacional de Trabajo para los Ferrocarriles de Uso Público no integrados en RENFE, aprobada por Orden ministerial de 24 de abril de 1971 —el artículo 11 define el personal de tracción, como grupo que integra la categoría comentada—) como aquellos conductores que...; *condicionamiento definitivo* que no pueden incluir a los recurrentes, que no manejan ni conducen trenes de tracción pesada, sino tan sólo trenes ligeros...»

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de enero de 1971: «... funciones que son (se refiere a las que viene realizando el trabajador en su condición de oficial 1.ª administrativo) las de llevar el fichero de altas de enfermedad y accidentes de trabajo, tramitación de los partes de alta y baja del personal en los regímenes de previsión social... (funcions que) *no tienen carácter* técnico-jurídico propio de la materia cuyo asesoramiento y dirección es de la incumbencia de letrado o licenciado en Derecho...»

En general, la labor de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo, como puede observarse en la muestra aportada, es de estricta comparación entre las funciones realizadas realmente por el trabajador y las que corresponden a la categoría superior solicitada. El pronunciamiento jurisprudencial en uno u otro sentido dependerá, sustancialmente, de la identificación o correspondencia de ambos elementos.

Se exige, asimismo, que las funciones efectivamente prestadas por el trabajador como propias de la categoría superior que solicita, no lo sean a título de interinidad, cuando empresario y trabajador han previsto el carácter temporal de la sustitución y, por tanto, de la prestación de servicios. Así se pone de manifiesto por la jurisprudencia en reiteradas ocasiones (35). La prestación de trabajos de categoría superior que constituya la base para la accesión a dicha categoría ha de realizarse sin previsión del plazo final, sin limitación temporal por acuerdo entre las partes, ya que, en este supuesto, estaríamos ante una novación objetiva del contrato de trabajo inicial.

2.^a El trabajador ha de realizar, precisamente y cuando menos, las *funciones básicas y esenciales* de las que atribuye la norma a la categoría superior solicitada.

Los tipos legales de definición de categorías profesionales contenidos en las Reglamentaciones de trabajo o convenios colectivos, suelen consignar diversos cometidos profesionales propios, todos ellos, de la categoría que se precisa. Estimamos que no es indispensable la realización de todas y cada una de las conductas enumeradas en el tipo legal correspondiente, pero sí, cuando menos, la de aquéllas que básicamente definen la propia categoría profesional.

Así se pone de manifiesto, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 22 de diciembre de 1970 (Aranzadi, 5.550) en la que se argumenta que los trabajadores reclamantes (productores de la empresa ENTEL con la categoría de «botones-repartidores» que solicitan la de «auxiliares de tráfico») no prestan las funciones propias de la categoría que solicitan, ya que «no son las básicas y esenciales de las a tal categoría atribuidos, sino que son... de tipo más bien complementario de aquéllas y atribuidas no por razón de su materia y naturaleza, sino por meras contingencias de distribución de trabajo.» En idéntico sentido, la importante sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 1 de diciembre de 1967 (Aranzadi, 4.901).

3.^a El trabajador ha de realizar dichas funciones superiores precisamente en el momento de instar la clasificación profesional.

Si la petición de la categoría superior es efectuada por el trabajador en base a funciones o trabajos realizados en un período de tiempo determinado, pero que no se producen en el mismo momento de aquélla, no procederá la aplicación de la categoría superior solicitada. Así, se evidencia en la sentencia del

(35) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 10 de abril de 1963, Aranzadi, 2.551: «... el citado empleado se encontraba desempeñando el cargo de inspector de tranvías en la empresa recurrente, pero olvida que lo hacía de una manera interina.»

Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 21 de noviembre de 1969 (*Revista de Jurisprudencia social*, núm. 37, Ref. 61/69-CA) para la que «lo verdaderamente importante estriba en ajustar aquéllas (las categorías profesionales) a la función laboral que real y verdaderamente se está desarrollando *en el momento de instar* los obreros interesados las clasificaciones a ellos correspondientes».

Si falta el requisito de realización de funciones de categoría superior, conforme a los términos expuestos, procederá, en todo caso, la ratificación de la categoría profesional ostentada por el trabajador reclamante. El mecanismo clasificatorio respecto de la categoría superior solicitada habría quedado determinado en su inicio, habida cuenta de la carencia absoluta de adecuación o correspondencia entre función realizada y categoría profesional.

3) Procedencia de la categoría superior solicitada conforme a las normas sobre ascensos aplicables :

Es preciso, además, siguiendo la línea ascendente que trazamos, que al propio trabajador reclamante le corresponda la categoría solicitada por cumplimiento de la normativa sobre ascensos prevista en la Reglamentación o convenio colectivo aplicable. Así se establece, de modo terminante, que el párrafo 2.º del artículo 1.º de la OCP: la autoridad laboral otorgará al trabajador la categoría solicitada *"si al interesado le correspondiese conforme a las normas reglamentarias sobre ascensos que le sean aplicables"*.

La consolidación por el trabajador de la categoría superior está vinculada, partiendo de la efectiva realización de las funciones propias de la misma, a la concurrencia en la persona del mismo interesado de las condiciones exigidas reglamentariamente para acceder a dicha categoría, ya que «no basta que un productor verifique actividades de categoría superior, sino que es necesario, *además...*, que le pertenezca ascender en armonía con la norma reglamentaria de adecuación, y de darse esas circunstancias se consolidará la categoría superior» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 6 de junio de 1970, Aranzadi, 3.091 —CAMPSA: oficial 3.ª solicita categoría de oficial 1.ª—). Asimismo, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 1 de marzo de 1971 (Aranzadi, 1.182/71) (36).

(36) Las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales siguen, respecto de su específico ámbito de aplicación, una regulación paralela, exigiendo para la consolidación de la categoría superior, en concordancia con la OCP, la realización de las funciones propias de la misma y la procedencia del ascenso del trabajador según dicha normativa particular. Así, por todas, el artículo 81 de la Ordenanza laboral para la Industria

La jurisprudencia de la Sala 4.^a de nuestro Tribunal Supremo es reiterativa en la precisión de dicha doctrina, sobre la base legal del artículo 1.2.^o OCP (37).

Siderometalúrgica (Orden ministerial de 29 de julio de 1970) o el 35 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Fotográficas (Orden ministerial de 24 de enero de 1972).

No obstante, alguna reciente Ordenanza se aparta de este esquema general, *reconociendo efectos constitutivos de adquisición de la categoría superior a la mera realización de trabajos propios de la misma* durante un determinado plazo de tiempo. Así, la nueva Ordenanza laboral para la Industria Textil, aprobada por Orden ministerial de 7 de febrero de 1972 (Aranzadi, 349/72); determina su artículo 62: «Si... el trabajador desempeña durante un período de seis meses, continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos, puesto de superior categoría, *tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente tal categoría*», circunstancia referida al supuesto del artículo 61 de norma (traslado del trabajador por conveniencia de la organización empresarial) por propia exigencia legal.

(37) La adquisición de la categoría superior solicitada depende, como hemos subrayado, del cumplimiento de la normativa profesional sobre el ascenso. Un incumplimiento de la misma puede derivar de alguno de los extremos siguientes:

1. No concurrencia en la persona del trabajador de alguna de las condiciones reglamentarias para acceder a la categoría superior. Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 10 de noviembre de 1970 (Aranzadi, 4.874) (comercio): «Que no es conforme a derecho la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de... al reconocer al recurrente la clasificación de dependiente por el hecho de realizar actividades de tal, porque, sin negarlas, es evidente que tal desempeño no puede prescindir de *otros requisitos y categorías base* de que partir...»; sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 11 de marzo de 1971 (*Revista de Jurisprudencia Social*, núm. 46, Ref. 14/71-CA): auxiliar administrativo que solicita inclusión en el grupo de personal titulado (Cajas de Ahorro).

2. Incumplimiento del procedimiento de ascenso previsto en la norma (concurso, antigüedad, prueba de aptitud...). Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 25 de octubre de 1965 (Aranzadi, 331/66), sobre la actividad de prensa; 13 de mayo de 1968 (Aranzadi, 2.620), encargado que reclama categoría de maestro de taller (sidero); 15 de octubre de 1970 (Aranzadi, 4.454), oficial 3.^a manipulador solicita categoría de oficial 2.^a del mismo oficio (CAMPSA); 27 de enero de 1971 (Aranzadi, 256), ayudante reclama categoría de oficial 2.^a (química); 24 de febrero de 1971 (Aranzadi, 1.121), peones eventuales solicitan categoría de ayudante de calderero, tractorista y ayudante de tractor, respectivamente (industrias del azúcar).

3. Incumplimiento de la normativa sobre jerarquía gradual en el ascenso de categoría (prohibición de ascensos *per saltum*). Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, 6 de junio de 1970 (Aranzadi 3.091), CAMPSA, personal obrero: oficial 3.^a manipulador solicita clasificación de oficial 1.^a manipulador: «... no hay posibilidad de encuadrarlo en esa categoría, en razón de que el núm. 2 del art. 18 (de la Reglamentación, Orden ministerial de 5 de abril de 1945)... ordena taxativamente que el ascenso por libre elección de la empresa está limitado exclusivamente a los que ostentan la categoría de oficiales 2.^a, y como ese interesado, tan sólo pertenece a la categoría de oficial 3.^a, *no es dable "per saltum" pasar de una categoría a otra...*» Sentencia del Tribunal Supremo,

No concurriendo en la persona del trabajador las condiciones legales previstas, y aún no procediendo la consolidación de la categoría superior, quedará expedito, en todo caso, el camino de la Jurisdicción laboral para exigir la percepción de las diferencias salariales procedentes. A este respecto, determina el párrafo 3.º del artículo 1.º, OCP, que, de no corresponderle la categoría solicitada conforme a la normativa sobre ascensos, «únicamente *tendrá derecho el trabajador reclamante a la diferencia entre el sueldo de la categoría que le fue asignada por la empresa y el de la función que efectivamente realice, pero sin ocupar número ni consolidar dicha categoría superior*» (38).

El elemento determinante del referido débito salarial está indefectiblemente ligado a la realización verdadera de las funciones o trabajos propios de la categoría superior solicitada, petición que habrá de ser deducida, en su caso, ante la Jurisdicción laboral (art. 1.º de la ley de Procedimiento laboral). Tendremos ocasión de abordar específicamente este punto más adelante.

Sala 4.ª, de 10 de noviembre de 1970 (citada, Comercio, mozo especial solicita clasificación de encargado de almacén (sentencia referida a la derogada Reglamentación de 10 de febrero de 1948): «... la aspiración del demandante consiste en pasar de una categoría del grupo cuarto a otra del grupo segundo, pretensión que no es fácil atender con la correcta aplicación de la Reglamentación en que pretende apoyarse, pues de su lectura se evidencia que... no lo está (no está previsto) *el salto que implica conseguir la plaza de dependiente o su asimilada de encargado de almacén partiendo de la condición de mozo que venía disfrutando...*»

En general, podrían ser comentadas, entre otras muchas, las sentencias de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo siguientes (sobre la existencia de precepto normativo que ampare el ascenso del reclamante): 28 de noviembre de 1960, Aranzadi, 3.895; 29 de octubre de 1962, Aranzadi, 4.397; 30 de abril de 1963, Aranzadi, 2.613; 31 de octubre de 1964, Aranzadi, 5.214; 6 de febrero de 1965, Aranzadi, 2.573; 23 de diciembre de 1966, Aranzadi, 1.435/67; 17 de marzo de 1969, Aranzadi, 1.626.

(38) Las Reglamentaciones de Trabajo regulan estos derechos económicos generalmente bajo la rúbrica de «trabajos de categoría superior». Pueden citarse a título ejemplificativo, el artículo 34 de la Reglamentación de Químicas (Orden ministerial de 26 de febrero de 1946): «... percibiendo durante el tiempo de prestación de su servicio (de categoría superior) la retribución de la categoría a que circunstancialmente resulte adscrito»; artículo 81 de la Ordenanza Siderometalúrgica (Orden ministerial de 29 de julio de 1970): «... respetará el salario en dicha categoría superior...» (distingue diversos períodos de tiempo en la prestación de servicios de categoría superior, con efectos retributivos diferentes); artículo 39 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio (Orden ministerial de 24 de julio de 1971): «El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquella le corresponda...»

4) Existencia de vacante en la plantilla correspondiente a la categoría profesional que se considere (39):

Sobre dicho extremo hemos de plantearnos los siguientes interrogantes: ¿adquiere la consideración de requisito determinante de la consolidación de la categoría solicitada la necesidad de que exista vacante en la relación numérica correspondiente a dicha categoría en la plantilla de la empresa? ¿La inexistencia de la referida vacante puede ser válidamente oponible a la adquisición de la categoría superior por el trabajador, aun cuando éste haya efectuado las funciones superiores precisas y le ampare en su ascenso el precepto reglamentario correspondiente?

En principio, no cabe una respuesta generalizada que resulte válida para los distintos supuestos existentes. Es imprescindible la siguiente diversificación de casos:

1.º Supuesto especial de exigencia de una plantilla oficial en atención al carácter peculiar de la empresa.

Podemos citar, como ejemplo tipo del presente grupo, el caso de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos (CAMPSA). En atención al carácter paraestatal de la entidad la plantilla de su personal ha de estar aprobada por los Ministerios de Trabajo y Hacienda, requiriéndose, asimismo, previa autorización para cualquier modificación de la misma (40).

(39) Se suele definir la plantilla, como documento, en base a tres nociones: a) Relación numérica del personal de la empresa. b) Se refiere exclusivamente al personal fijo de la misma. c) Contiene especificación del personal por grupos y categorías. Dicha noción se distingue del escalafón o relación nominativa de la plantilla, ordenada por grupos, categorías y antigüedad. Así, BAYÓN CHACÓN: *Manual...*, cit.: «Relación de empleos fijos dentro de una empresa...» (pág. 384, vol. I).

La jurisprudencia precisa dicha noción a través de cauces semejantes: sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 19 de diciembre de 1969, Aranzadi, 6.000: «Relación numérica completa del personal formado por todos los de las diversas categorías y especialidades profesionales.» Algunas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales (no existe regulación de esta materia en disposiciones de carácter general) contienen definición de plantilla. Así, la Ordenanza del Comercio (Orden ministerial de 24 de julio de 1971) la define en su artículo 27 como el «estado numérico del personal, conforme a la clasificación y categorías profesionales establecidas en esta Ordenanza».

(40) Tomamos como muestra del presente grupo la empresa CAMPSA, habida cuenta de que se puede presentar de forma clara la evolución jurisprudencial al respecto ante el crecido número de sentencias dictadas. No obstante, la generalización de estos supuestos es sumamente peligrosa, ya que, ante todo, han de examinarse las específicas normas reguladoras de la actividad respectiva.

Por Orden ministerial de 5 de abril de 1945 se aprueba la Reglamentación Nacio-

El centro de la cuestión radica en la valoración de la referida plantilla, así como de los efectos de la existencia o no de vacante en la misma. La jurisprudencia se ha pronunciado sobre este tema de forma variable en el tiempo, pudiéndose apreciar los siguientes hitos de la evolución de la doctrina más reciente:

1. La inexistencia de vacante no puede servir de obstáculo para que se asigne al trabajador la categoría que le corresponda legalmente ante la concurrencia de los requisitos generales expuestos hasta aquí.

Posición representada, entre otras, por las sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 3 de abril de 1965 (Aranzadi, 1.828), 23 de diciembre de 1966 (Aranzadi, 1.435/67) y 9-3-67 (Aranzadi, 3.459). Así, la sentencia de 9 de marzo de 1967 (personal obrero: oficial 2.^a solicita ser clasificado como oficial 1.^a) se opone directamente a los argumentos esgrimidos en contra de la propia doctrina de la sentencia, al señalar que «conviene descartar el argumento de que las plantillas de la entidad recurrente hayan sido aprobadas por la Dirección General y no puedan modificarse», por cuanto «las resoluciones aprobatorias de plantillas tienen siempre un carácter meramente circunstancial y ninguna relación guarda tal consideración objetiva con la calificación clasificatoria subjetiva, en el caso de posible aplicación de las normas de tipo laboral y social que asignan al trabajador la categoría de los empleos superiores», y, en consecuencia, «el que exista una plantilla aprobada y no exista otra vacante en la factoría no puede servir de obstáculo para que se asigne al trabajador la categoría correspondiente a las funciones que con la debida aptitud realmente desempeña».

2. El requisito exigible de la existencia de vacante es presupuesto obligatorio para obtener una categoría profesional superior.

El Tribunal Supremo, Sala 4.^a, adopta esta posición en la más reciente jurisprudencia sobre CAMPSA. Podemos referirnos, en dicho sentido, a las

nal de Trabajo para la CAMPSA, en cuyo artículo 20 se regula la formación de la plantilla de la empresa. Por resolución de 8 de enero de 1959 de la Dirección General de Ordenación del Trabajo (Aranzadi, 105/59) se aprueba el primer convenio colectivo interprovincial de la empresa. La resolución de 18 de enero de 1966 de la Dirección General de Ordenación del Trabajo (Aranzadi, 204 y 302) aprueba el tercer convenio, para el personal de tierra; norma que se ocupa de la regulación de las plantillas. El carácter rígido de la misma se pone de manifiesto en el artículo 31 del convenio al señalarse que «el personal de cada categoría laboral que figure en exceso sobre las plantillas oficialmente aprobadas será a extinguir amortizándose las vacantes por baja en la Compañía». Los vigentes convenios de la empresa están aprobados por las resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 1970, para el personal de flota, y de 27 de julio de 1970 para el personal de tierra.

sentencias de 15 de octubre de 1970 (Aranzadi, 4.454) y 1 de marzo de 1971 (Aranzadi, 1.182).

La doctrina sentada por la primera de dichas sentencias es terminante al respecto (41). Determina en su considerando 3.º que «la existencia de una plantilla oficial en la empresa de referencia, dada su tan peculiar condición, estaba como está, vinculada a la aprobación oficial y el requisito exigible de la existencia de vacante, era presupuesto obligado para obtener una clasificación profesional más elevada de la que se venía disfrutando antes del convenio, y lo siguió siendo después». En idéntico sentido la sentencia de 1 de marzo de 1971 citada (personal obrero: oficial 2.ª que solicita la categoría de oficial 1.ª), al precisar que «la promoción a cualquiera de las categorías *requiere*, ante todo, *que se produzcan las vacantes* correspondientes a cada una de aquéllas y aquí la empresa hace patente no existían tales vacantes en la plantilla oficialmente aprobada, con lo que *no concurre esta condición imprescindible para obtener esa clasificación profesional.*»

A la vista de la más reciente jurisprudencia puede afirmarse que en este tipo de singulares supuestos parece que la existencia de vacantes correspondiente a la categoría de que se trate ha de ser requisito *sine qua non*. No obstante, y pese al tenor literal de dicha doctrina jurisprudencial, no es muy convincente dicha tesis desde un punto de vista teórico, al representar, en todo caso, una posición estrecha frente a los derechos del trabajador.

(41) El supuesto de hecho está constituido por la inicial reclamación de un trabajador oficial 3.ª manipulador en solicitud de la categoría de oficial 2.ª. El acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo, así como la resolución de la Dirección General de Trabajo en alzada, accede a dicha petición. El Tribunal Supremo, en contra de dichos fallos, estima el recurso de la empresa en base a que para acceder a la categoría solicitada... «se necesita la existencia de vacante, además de que reúna las aludidas condiciones allí previstas (prueba de aptitud entre oficiales de 3.ª, según el artículo 18.3 de la Reglamentación de la empresa), y en este caso la Compañía recurrente niega existiese entonces vacante en su plantilla de oficial 2.ª manipulador, *no habiendo posibilidad de incluirlo* sin que suponga una modificación de la misma, lo que no debe efectuarse sin la previa autorización de los Ministerios de Hacienda y Trabajo que fueron quienes la aprobaron, ya que también, según el convenio colectivo sindical de la propia empresa aprobado por la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en 18 de enero de 1966, con rango de Orden ministerial de fecha de 25 de enero del mismo año, en el artículo 26 del apartado correspondiente a los oficiales 2.ª, prescribe, como es lógico, dado el carácter paraestatal de esa entidad, que sólo se cubrirán las plazas de esta categoría fijadas en las plantillas oficialmente aprobadas por los Ministerios de Hacienda y Trabajo... por lo que se limita el número de oficiales 2.ª susceptibles de tal clasificación, a las plazas que existen en las plantillas aprobadas de este modo».

2.º Supuesto general de exigencia de plantilla.

Hemos de situarnos, por hipótesis, ante una norma profesional que preceptúe la exigencia de plantilla para las empresas de su actividad (42). Norma del tenor, por ejemplo, del artículo 26 de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio (Orden ministerial de 24 de julio de 1971), según la cual, «las empresas comprendidas en las presentes ordenanzas... formalizarán por cada centro de trabajo o por todos los de una misma plaza la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, que se consignarán en un solo documento».

La jurisprudencia ha venido interpretando la referida exigencia normativa en el sentido de que la existencia de vacante en la categoría es, en todo caso, requisito o condición previa para acceder a la categoría superior. Puede verse en dicho sentido la doctrina sentada por las sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 18 de febrero de 1965, 13 de mayo de 1965, 26 de abril y 5 de julio de 1966, así como referencias doctrinales (43).

Asimismo, reciente jurisprudencia incide en el mismo planteamiento restrictivo. La sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 12 de noviembre de 1970 (oficial 2.ª pintor solicita la categoría de oficial 1.ª), referida a la

(42) La exigencia normativa de plantilla formal ha seguido una línea de atenuación progresiva. Desde una regulación rígida y formalista, con establecimiento de porcentajes mínimos de empleo de personal y una compleja normativa al respecto, sentada por las primeras Reglamentaciones de Trabajo, como las hoy aún vigentes de Hostelería (Orden ministerial de 30 de mayo de 1944) o Químicas (Orden ministerial de 26 de febrero de 1946), en las que se recogía generalmente el contenido de la Orden ministerial de 29 de septiembre de 1939, sobre aprendizaje obligatorio, con la obligación impuesta a las empresas de dar ocupación en concepto de aprendices a un mínimo equivalente al 5 por 100 de su *plantilla normal*, hasta las modernas Ordenanzas de Siderometalurgia (Orden ministerial de 29 de julio de 1970), que no recoge la exigencia de formalización de plantilla (frente al artículo 64 de la anterior Reglamentación de 27 de julio de 1946), manteniendo, únicamente, la exigencia de los registros de personal (art. 23), o de Construcción, Vidrio y Cerámica (Orden ministerial de 28 de agosto de 1970), que regula la confección, modificación y amortización de las plantillas (artículos 63-68) dotando a las empresas de gran libertad a esos menesteres, se ha manifestado una línea evolutiva presidida por la idea de atemperación de la inicial rigidez, no obstante excepciones, habida cuenta de que las condiciones de empleo han ido variando sensiblemente con respecto a las existentes al promulgarse la ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942.

(43) M. ALONSO OLEA: *La materia contenciosa laboral*, op. cit., págs. 115 y 116; vid. dicha doctrina jurisprudencial citada, así como opinión contraria a la misma. A. AGUI-NAGA TELLERÍA: «La clasificación profesional en nuestro Derecho del trabajo», en *Cuadernos de Política Social*, núm. XI, 1951, págs. 63 y sigs.: «Las plantillas aprobadas con el carácter de mínimas pueden ser superadas libremente por los empresarios si así lo exige la organización industrial, pero una vez establecidas, aunque sólo sea de hecho, han de ser respetadas.»

Reglamentación para la Compañía de Tranvías de Barcelona, S. A., manifiesta que «ofrécese palmariamente que la promoción a cualquiera de las categorías requiere, ante todo, que se origine la vacante de ella», siendo así, argumenta el Tribunal Supremo, que «la empresa ha demostrado con datos numéricos... que lejos de vacante cuenta con el cese de oficiales pintores de 1.^a por tener nueve y cifrarse en siete el 20 por 100 reglamentado de las treinta y cuatro plazas de estos operarios» (Aranzadi, 4.881). Así, también, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 27 de enero de 1971 (industrias químicas; personal obrero: ayudante que solicita categoría de oficial 2.^a), que se pronuncia en favor del carácter necesario de la vacante efectiva para la promoción de categoría profesional (Aranzadi, 256).

En algún momento, esta tendencia jurisprudencial ha remitido, dictándose sentencias que suponen una doctrina diversa a la expuesta, si bien apoyándose en supuestos diferentes. Así, por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 19 de diciembre de 1969, referida a la actividad de energía eléctrica, en el sentido de que «no puede surtir el efecto obstativo pretendido, la alegación de que... no existe vacante que asignarles (a los trabajadores) como oficiales de 3.^a... porque acreditada la aptitud para el desempeño de los puestos de oficiales de 3.^a por la prueba de selección técnica en cada caso verificada, el transcurso del plazo de cuatro meses en el ejercicio como oficial de 3.^a crea según el artículo 71 de la Reglamentación... vacante en favor de quien se encuentra en la debida situación» (Aranzadi, 6.000).

Una vez examinado el tema es preciso efectuar las siguientes consideraciones:

1. En todo caso, habrá que tener en cuenta la normativa profesional aplicable a la actividad de que se trate. En base a la exigencia formulada por la respectiva Reglamentación del Trabajo en cuanto a la formalización y estructura de las plantillas, habrá de efectuarse el primer enfoque del tema. Si es o no requisito indispensable para la accesión a la categoría superior solicitada la existencia de vacantes en la plantilla, lo decidirá la normativa reguladora de la actividad específica.

2. La propia razón de ser de las plantillas, cuya finalidad parece estar presidida por la idea de garantizar la ocupación de un porcentaje mínimo en diversos grupos o categorías profesionales y que, una vez superados dichos mínimos legales, predispone hacia una interpretación flexible de las mismas (44).

(44) Reiterada doctrina administrativa, de la Dirección General de Trabajo, ha esgrimido argumentos semejantes. Así, por ejemplo, la resolución de 15 de abril de 1965: No puede negarse el reconocimiento a un trabajador de la categoría que le corresponde

3. A tenor del artículo 1.2, OCP, cumplidos los requisitos establecidos en este precepto para adquirir la categoría superior, no parece plenamente justificada la exigencia de vacante en la plantilla de la empresa como requisito preceptivo para el ascenso de categoría, salvo norma específica en contrario.

En conclusión, deberá adoptarse una interpretación flexible y acorde con los derechos e intereses legítimos de los trabajadores cuando efectivamente hayan realizado funciones de categoría superior y les corresponda la adquisición reglamentaria a la misma.

Una vez cumplidos los requisitos expuestos en la forma descrita procederá por parte de la Administración laboral el reconocimiento de la categoría superior solicitada en la persona del trabajador interesado (45).

2.4. *Consideración especial sobre los efectos de la clasificación profesional acordada*

La controversia individual sobre clasificación profesional, planteada ante el órgano competente, puede ser resuelta, como hemos tenido ocasión de apreciar, en un triple sentido:

A) Reconocimiento de la categoría profesional superior. Se produce cuando el trabajador reclamante realiza efectivamente las funciones o trabajos que corresponden, según la norma profesional, a la categoría solicitada, y cuando corresponde a él precisamente la promoción a dicha categoría a tenor de la normativa aplicable sobre ascensos de personal.

por la realización de sus funciones durante el tiempo exigido por la Reglamentación respectiva, por la alegación empresarial de ser correcta y ajustada a derecho su plantilla, y no existir en ésta vacante propia de tal categoría, ya que los porcentajes de las Ordenanzas laborales no son máximos sino mínimos (*Jurisprudencia laboral*, cit. Ref., 263). En el mismo sentido, entre otras, resolución de 31 de diciembre de 1965 (*Jurisprudencia laboral*, Ref. 264).

(45) Sobre el examen de la situación regulada por la Orden ministerial de 3 de octubre de 1942, antecedente de la vigente OCP, así como de la regulación de las controversias de clasificación profesional en algunas Reglamentaciones ya derogadas pueden consultarse ENRIQUE OJEA GONZÁLEZ: *La clasificación profesional de los trabajadores*, Valencia, 1964; M. TORRES CENTURIÓN: «Trabajos de categoría superior. El problema de algunas Reglamentaciones de Trabajo», *Revista de Trabajo*, junio 1945, páginas 549 a 553.

Vid., en general, sobre diversos problemas planteados sobre la controversia de clasificación profesional, BERNARDINO HERRERO NIETO: «Problemas jurídicos que plantea la categoría en el ordenamiento laboral español», *Revista de Trabajo*, núm. 4, 1954.

B) Reconocimiento de que el trabajador realiza funciones de categoría superior, situación que determina el derecho del mismo a la diferencia de salarios entre los correspondientes a la categoría que ostenta y aquélla a la que responden los trabajos efectuados, sin consolidar, en ningún caso, la categoría superior (art. 1.3, OCP).

C) Ratificación de la categoría ostentada por el trabajador, cuando no se acredite que ha desempeñado efectivamente las funciones propias de la categoría superior.

En definitiva, del conflicto de la clasificación profesional pueden derivar para el trabajador dos declaraciones de derechos:

1. Derecho a la consolidación o reconocimiento de la categoría superior, de donde derivan, asimismo, dos manifestaciones de poder jurídico individual:

1.1. Derecho a la categoría profesional superior.

1.2. Derecho a la retribución propia de dicha categoría superior.

2. Derecho a la diferencia salarial correspondiente cuando consta la realización de funciones de categoría superior.

La declaración de tales derechos se produce a través de dos procedimientos distintos y ante dos vías jurisdiccionales diferentes: Administración laboral y consiguiente revisión contencioso-administrativa de sus decisiones, para los supuestos de declaración de la categoría profesional procedente, y Jurisdicción del trabajo para el conocimiento de las reclamaciones sobre diferencias salariales, así como para la exigencia de las consecuencias económicas de la declaración administrativa de clasificación. Se produce, en consecuencia, una alarmante dualidad de competencias que ha sido reiteradamente denunciada por la doctrina laboralista que se ocupa del tema (46).

(46) Específicamente se ha ocupado de este tema MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO, en «Cuestiones laborales previas en el proceso administrativo», REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, número 82, abril-junio 1969. Subraya la dualidad de competencias que provoca una dualidad de procedimiento (pág. 142), proponiendo como solución simplificadora en el procedimiento, para los casos en que la pretensión fuera exclusivamente salarial, el conocimiento como «cuestión prejudicial» dentro del propio proceso de trabajo de la cuestión administrativa que se refiere al reconocimiento de una categoría profesional, al amparo del artículo 76,4 de la ley de Procedimiento laboral, por el que se reconoce jurisdicción a la Magistratura de Trabajo para resolución de «las cuestiones previas pre-

Examinemos el alcance y efectos del reconocimiento de los referidos derechos.

1) *Reconocimiento de la categoría profesional superior a la ostentada.*— A efectos de exposición, resulta conveniente abordar los siguientes extremos:

1.1. Reconocimiento, *estricto sensu*, de la categoría profesional que corresponda al trabajador, habida cuenta del juego de los requisitos legales precisos.

Competencia específica de la Administración laboral es la declaración de la categoría pertinente ante la formalización de una controversia sobre clasificación profesional por parte del trabajador, ya que, en palabras de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 8 de febrero de 1969 (Aranzadi, 1.066/70), «el único pronunciamiento que (puede) hacer la Administración... es si deben estar clasificados (los trabajadores) en la categoría profesional que les asignó la empresa, o en aquella otra que cada uno ha solicitado» (47).

judiciales civiles o administrativas que propongan las partes», facultad de la que no se ha hecho uso sino en reclamaciones salariales extinguida la relación de trabajo (páginas 142-143). En contra, A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción...*, cit., págs. 69 a 75 y 145 y sigs.; la solución se encuentra para este autor en la «unificación de las vías de impugnación», que sólo puede hacerse, estima, «en favor de la Sala 6.^a, de lo social, del Tribunal Supremo» (pág. 160).

Vid. genéricamente, sobre «dualidad jurisdiccional», M. ALONSO OLEA: *La materia concienzosa laboral*, cit.; *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 548 y sigs.; J. SOLÉ ARMENGOL: «Sobre la dualidad de jurisdicciones en materia de aplicación de las leyes de trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 79, 1968; R. M.^e SÁEZ DE IBARRA: «Jurisprudencia sobre el problema de la doble competencia administrativa y jurisdiccional en materia de la aplicación de las leyes de trabajo», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 86, abril-junio 1970, págs. 167 y sigs.; F. VALDÉS DAL-RE: «Sobre las competencias concurrentes y paralelas de las Jurisdicciones administrativa y laboral», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 88, octubre-diciembre de 1970, págs. 141 y sigs.; A. VINUESA ALADRO: «Jurisprudencia sobre competencia de la Administración laboral», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 90, abril-junio 1971, págs. 119 y sigs.

(47) La competencia administrativa es muy precisa, quedando contraída a la «mera declaración de la categoría profesional aplicable al trabajador litigante». A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción...*, cit., pág. 70.

Vid., en dicho sentido, reitera doctrina jurisprudencial: sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 20 de noviembre de 1968 (Aranzadi, 4.735); 2 de junio de 1971 (Aranzadi, 3.577).

1.2. Determinación del *dies a quo* de los efectos producidos por la nueva clasificación profesional.

A tenor de la norma del artículo 7.º de la OCP, la clasificación acordada en definitiva surtirá todos sus efectos, incluso los económicos, a partir de la fecha en que el trabajador interesado *solicitó por escrito* su adecuada clasificación profesional (48) o formalizó la reclamación previa ante el Jurado de empresa en empresas a las que alcanza la obligación de constituir dicho órgano, según el artículo único de la Orden ministerial de 8 de mayo de 1957 (*Boletín Oficial del Estado* de 17 de mayo), o desde el momento en que la Inspección de Trabajo comprobó la indebida clasificación. En cualquier caso, los efectos de la clasificación acordada se retrotraerán a una fecha determinada —*dies a quo*— que es preciso fijar claramente, precisamente cuando dicho extremo puede estar controvertido.

El problema que surge cuando el conflicto de trabajo versa sobre la fecha a partir de la cual comienza el cómputo de los efectos de la nueva categoría profesional acordada es el de la fijación de cuál es el órgano competente para su conocimiento. La alternativa es doble:

A) Que el asunto es un conflicto individual entre partes, promovido en la rama social del Derecho. La presentación de esta tesis puede abordarse a partir del considerando 1.º de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 11 de mayo de 1971 (49), respecto de cuyo planteamiento «pudiera enten-

(48) La jurisprudencia subraya la razón de ser de dicha norma. Así, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 27 de octubre de 1953 (Aranzadi, 2.653): «... únicamente a partir de la fecha en que el trabajador solicite por escrito su adecuada clasificación empezará ésta a surgir todos sus efectos..., de donde se deduce que, cuando el productor no reclame y no haya, por consiguiente, acuerdo firme sobre su clasificación, recae sobre él la sanción establecida justamente en este artículo referido, puesto que sólo a su negligencia puede atribuirse que no quede probado por modo fehaciente extremo de tanta importancia.» Así, también, sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 11 de mayo de 1971 (Aranzadi, 2.418).

La referida norma del artículo 7.º, así como la doctrina jurisprudencial que precisa su alcance, viene a adoptar una posición regresiva para los derechos del trabajador, siendo de no muy claro acierto la tesis jurisprudencial de la «negligencia del trabajador» (no en todos los supuestos se manifiesta), pues lo verdaderamente crucial es el momento en que concurren los requisitos determinantes de la adquisición de la categoría.

(49) El tema controvertido no es, en realidad, el relativo a una clasificación profesional del trabajador recurrente, «pues ésta se halla plenamente reconocida a través de los actos recurridos...»; de modo que, verdaderamente lo que insta o intenta el recurso y se pide en la demanda es que esta clasificación surta efectos económicos no a

derse que lo que se pretende es una reclamación dineraria por devengos no satisfechos a juicio del productor, lo que acarrearía inexorablemente la aplicación de la doctrina muy repetidamente sentada por esta Sala de que si bien la clasificación profesional pura y simple, considerada como acto cognoscible por la Administración a efectos del debido encuadramiento, está enmarcado en el ámbito del Derecho administrativo y, por tanto, la materia puede ser objeto de recurso contencioso-administrativo, en cambio, cuando se trata sólo de reclamaciones de orden patrimonial entre empresa y productor, prende en el orden de las normas de la competencia de la Jurisdicción del trabajo».

B) Que el asunto constituye simplemente uno de los extremos de la declaración administrativa de procedencia de la categoría profesional, es decir, su precisión temporal.

Esta posición, a nuestro modo de ver correcta, parte de la consideración del acto administrativo de reconocimiento o declaración de la categoría profesional como un todo, no siendo posible la desintegración de la clasificación acordada la fecha de ésta. La Administración laboral ha de pronunciarse en torno a la categoría procedente, lo que significa, lógicamente, la fijación de un límite temporal.

En apoyo de dicha opinión, reiterada doctrina jurisprudencial en cuya precisión puede citarse la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 8 de febrero de 1969 (citada), según la cual el pronunciamiento administrativo ha de versar sobre la indicación de la categoría profesional procedente, «con la acertada indicación de cuándo había de empezar a producir efectos la nueva clasificación». Asimismo, la referida sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a, de 11 de mayo de 1971, al determinar que la declaración administrativa sobre la clasificación profesional pertinente «claro es que lleva, en sí mismo, la declaración *in dize* y en su caso *ex dize* que constituyan su precisión temporal».

1.3. Exigibilidad de la retribución propia de la nueva clasificación acordada.

Declarada la procedencia de una categoría profesional, el derecho a la retribución correspondiente a la misma será exigible desde la fecha de comienzo de los efectos generales de la nueva categoría, según vimos anteriormente. Exi-

partir de 8 de febrero de 1966..., como reconoce la Administración demandada, sino desde 18 de febrero de 1963, fecha de entrada en vigor del convenio colectivo...» (Aranzadi, 2.418/71).

gibilidad que, en todo caso, deberá formalizarse ante la Jurisdicción laboral, previa demanda deducida ante la Magistratura competente. Así se pone de manifiesto en el artículo 3.º de la OCP, al señalar que «la acción que en su día y como derivación del acuerdo firme recaído pueda deducirse ante la Magistratura de Trabajo por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda»; lo que, en definitiva, pone de manifiesto la carencia de fuerza ejecutiva propia de la declaración administrativa.

Es obvia, pues, la competencia de la Jurisdicción laboral sobre estos conflictos individuales, habida cuenta del tenor del artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral (conflictos salariales de competencia típica de Magistratura de Trabajo).

2) *Declaración del derecho a diferencias salariales.*—Cuando al trabajador no le corresponde el ascenso conforme a las normas reglamentarias, tendrá derecho, únicamente, a la diferencia entre el sueldo de la categoría que le fue asignada por el empresario y el de la función que efectivamente realice, sin consolidar la categoría superior (art. 1.3, OCP). Sobre dicha cuestión pueden efectuarse las siguientes distinciones:

2.1. *Competencia para la declaración del derecho a las diferencias salariales.*—El primer problema que se plantea es el de determinar si dicha declaración puede ser llevada a cabo por la Administración laboral en la resolución del procedimiento de clasificación profesional, al amparo precisamente de la norma del artículo 1.3, OCP.

La respuesta afirmativa supone el reconocimiento a la Administración laboral de la competencia no sólo para declarar la procedencia de una determinada categoría profesional, sino también para declarar el derecho a la percepción por parte del trabajador de las diferencias salariales correspondientes, sin perjuicio de que su ejecución pueda requerir el ejercicio de la acción prevista en el artículo 3.º, OCP. Adopta dicha opinión, entre otros, Montoya Melgar cuando afirma que a la Administración laboral sólo le compete «asignar una categoría al trabajador o declarar el derecho retributivo del mismo, sin proceder a clasificarle» (50).

No obstante, es preciso clarificar el tema con la distinción de las siguientes cuestiones:

(50) *Jurisdicción...*, op. cit., pág. 70.

A) Declaración del derecho a las diferencias salariales.

Parece claro que el único pronunciamiento que debe efectuar la Administración laboral, en este sentido, es la procedencia o improcedencia de la categoría profesional solicitada por el trabajador. Si no corresponde la consolidación de la categoría superior, así será reflejado en la resolución administrativa, declarando que el trabajador ha verificado funciones propias de la categoría superior en cuestión, lo cual determina el derecho a unas diferencias salariales.

Una vez notificada la resolución administrativa, el empresario puede proceder, sin más trámite, al abono de dichos conceptos con arreglo a los cálculos que él mismo haya efectuado. No obstante, si esto no sucede, o si hay disconformidad por parte del trabajador con respecto a la cantidad a percibir, éste deberá acudir a la Magistratura a fin de que: a) Le sea declarado el derecho a dicha percepción con determinación de su cuantía. b) Se proceda por vía ejecutiva en caso de impago.

En consecuencia, a la Administración laboral le compete únicamente: a) Declarar la *categoría profesional* procedente, con arreglo a las normas que hemos precisado a lo largo del presente trabajo. b) Declarar, en su caso, que el trabajador ha efectuado labores de categoría superior, a los efectos oportunos que determina el artículo 1.º.3 de la OCP, sin que quepa, probablemente, una estricta declaración de diferencias salariales con expresión de cuantía, «porque ello es función privativa de la Magistratura de Trabajo» (aplicando expresión de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 8 de febrero de 1969) (Aranzadi, 1.066).

B) Ejecución de lo acordado por vía de declaración.

Evidentemente, la competencia en ese supuesto «por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda» pertenece a la jurisdicción laboral, según se evidencia en el artículo 3.º de la OCP. En dicho sentido puede verse reiterada doctrina jurisprudencial: sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 12 de noviembre de 1970 (*Rev. Jurisp. Social*, núm. 43, referencia 56/70-CA) y 1 de marzo de 1971 (Aranzadi, 1.182).

2.2. *Formalización de la reclamación de diferencias salariales.*—Una segunda cuestión importante se produce al preguntarnos por la forma de llevar

a cabo la reclamación de diferencias salariales. Teóricamente, podrían adoptarse las siguientes vías de reclamación:

1. El trabajador interesado incoa un procedimiento de clasificación profesional, ante la Administración laboral, en solicitud de declaración de una categoría profesional determinada y, *simultáneamente*, en base a la realización de funciones de categoría superior, reclama jurisdiccionalmente las oportunas diferencias salariales que se hayan devengado durante el tiempo correspondiente.

2. El trabajador incoa únicamente el procedimiento de clasificación profesional y espera el pronunciamiento administrativo que reconozca la realización de funciones de categoría superior; en este caso, y ante la negativa por parte del empresario a satisfacer las diferencias salariales oportunas, acude a la Magistratura de Trabajo a través de la correspondiente demanda.

3. El trabajador no incoa procedimiento clasificatorio alguno ante la Declaración de Trabajo, acudiendo únicamente a Magistratura en reclamación de diferencias salariales; circunstancia que suele producirse en caso de extinción de la relación laboral o cuando el trabajador estime que no procede el ascenso de categoría.

Nuevo tema importante surge con la delimitación del *dies*, a partir del cual se puede válidamente referir el derecho a las diferencias salariales. Dos puntos de partida cabe sostener alternativamente:

1.º La obligación de satisfacer diferencias salariales, sobre la base de realización de trabajos de categoría superior, no debe extenderse más allá de la fecha en que se solicitó la clasificación profesional, en concordancia a lo dispuesto en la normativa reguladora de ésta (señaladamente, artículo 7.º de la OCP).

2.º El único límite temporal que cabe oponer a la obligación de satisfacer tales diferencias está constituido por el plazo general de prescripción de acciones derivadas del contrato de trabajo previsto en la norma del artículo 83 de la LCT (tres años).

Parece fuera de toda duda que la solución al tema planteado debe vincularse al segundo punto (prescripción general de tres años), ya que, en caso contrario, en el supuesto de que el trabajador no hubiera solicitado el reconocimiento de la categoría superior, no habría posibilidad alguna, por hipótesis, de petición de las referidas diferencias salariales, aun cuando su procedencia no admitiera ninguna duda.

Por último, cabe precisar el *dies ad quem* del cómputo de la prescripción de tres años: ¿el de la demanda jurisdiccional en que se reclamen las diferencias salariales o el de la fecha en que fue solicitada la nueva categoría.

ante la Administración laboral? Siguiendo la línea que hemos adoptado, estimamos que ha de ser la fecha de presentación de la demanda, o de presentación de demanda de conciliación sindical, en su caso, la que constituye el término de referencia del cómputo de la prescripción (51).

M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

(51) Finalmente, hemos de decir que la jurisprudencia determina que «el derecho a la diferencia, entre el sueldo de la categoría asignada por la empresa, y el de la función que efectivamente se realice..., debe ejercitarse, una vez resuelta la cuestión previa (de la declaración administrativa de realización de funciones superiores) sin perjuicio del plazo de prescripción establecido en la ley de Contrato de trabajo, expresamente aludido en el artículo 7.º de la citada Orden (OCP)». Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 16 de enero de 1968 (Aranzadi, 575).

Doctrina que deja sin resolver la cuestión de que no exista dicha cuestión previa, porque el trabajador no haya planteado petición alguna sobre ascenso de categoría o porque el contrato de trabajo no esté en vigor.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO LIBRARY
1207 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637
TEL: 773-936-3300
WWW.CHICAGO.LIBRARY.EDU

10/10/00