

LA INCIDENCIA DE LAS RECIENTES REFORMAS PROCESALES Y SUSTANTIVAS EN EL PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

COMUNICACIÓN PRESENTADA A LA PONENCIA: “LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL EN LA LEY DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL”, A CARGO DE D. JOSE ANGEL FOLGUERA CRESPO.

Por: Francisco Andrés Valle Muñoz.

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

Universidad Pompeu Fabra.

Índice: 1.- Delimitación de la materia objeto de estudio. 2.- El nuevo ámbito funcional del objeto del proceso. 3.- El contenido del informe de la representación unitaria. 4.- El contenido del informe de la Inspección de Trabajo. 5.- La acumulación de la acción de clasificación profesional y la de reclamación de diferencias salariales. 6.- La recurribilidad de la sentencia. Conclusiones.-

1.- Delimitación de la materia objeto de estudio.-

La Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), ha introducido importantes modificaciones en el llamado proceso de clasificación profesional previsto en el artículo 137 de dicha norma. Tres han sido las principales novedades que incorpora el nuevo tenor literal:

La primera de ellas viene prevista en el apartado primero de dicho precepto, y se centra en una de las especialidades que identifica este proceso, y concretamente en el informe del comité de empresa o de los delegados de personal, que ha de aportarse junto con la demanda. Según la actual regulación, la demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal, *“sobre las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación profesional”*. Se trata ésta de una regulación más completa que su precedente normativo, que, respecto de dicho informe, nada decía sobre su contenido.

La segunda de las modificaciones (prevista en el apartado segundo del precepto) viene referida a otra de las especialidades que identificaba esta modalidad procesal, y en concreto, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo que ha de adjuntarse en las actuaciones. La actual regulación señala al respecto que el informe versará sobre los hechos invocados *“en relación con el sistema de clasificación profesional aplicable”*, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor. Por tanto, frente a la regulación anterior, que omitía cualquier referencia al respecto, se señala ahora adicionalmente, que los hechos invocados en el informe, lo serán en relación con el sistema de clasificación profesional aplicable, al margen de cualquier otra circunstancia concurrente.

La tercera y quizá más importante modificación viene prevista en el tercer apartado del artículo 137 de la LRJS, según el cual: *“A la acción de reclamación de la categoría o*

grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación". Se trata por tanto de una previsión que modifica la regulación anterior en este punto, la cual no contemplaba en el texto procesal laboral la acumulación de ambas acciones de manera expresa, y, a la vez, prohibía expresamente los recursos en esta modalidad procesal bajo la fórmula: "*Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno*".

Adicionalmente el Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha afectado a la materia objeto de estudio, al modificar la norma sustantiva que le servía de base, y en concreto los artículos 22 y 39 del ET, en una marcada intención de flexibilizar los poderes empresariales en este punto, y suprimiendo la categoría profesional como criterio de clasificación profesional, criterio que, sin embargo, permanece presente en el artículo 137 de la LRJS.

El objeto del presente estudio¹ es analizar estas cuatro modificaciones legislativas para valorar así el alcance de las mismas en la nueva regulación de esta modalidad procesal, la cual, ya se adelanta, no va a estar exenta de polémicas.

2.- El nuevo ámbito funcional del objeto del proceso.-

Una lectura atenta del actual artículo 39.2 del ET en relación con el artículo 137 de la LRJS nos permite concluir que el objeto de este proceso no es otro que la reclamación del ascenso por parte de aquél trabajador que haya desempeñado funciones superiores a las inicialmente contratadas por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

Esta será la pretensión principal que deberá resolver este proceso, sin perjuicio de que a la misma se pueda acumular la diferencia salarial correspondiente derivada del desempeño de funciones superiores, si éstas no se hubieran abonado. Es lo que se ha dado en llamar movilidad funcional extraordinaria o "ius variandi in melius"².

¹ Véase al respecto y como antecedente: VALLE MUÑOZ, F.A., "El proceso de clasificación profesional", *Revista de Trabajo y Seguridad Social Estudios Financieros*, nº 188, 1998, pág. 3 a 46.

² En este caso, el legislador recoge dos figuras bien delimitadas: el "ius variandi in melius", y la promoción obligatoria. El "ius variandi in melius" se configura como una manifestación más del poder empresarial de variación por lo que quedaría sujeto a los límites temporales y causales del propio artículo 39 del ET. De este modo, la decisión de movilidad ascendente sólo sería posible si mediasen razones técnicas u organizativas que la justificaran y únicamente cabría efectuarla por el tiempo imprescindible, sin que en ningún caso pudiese exceder de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, si bien mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados anteriormente a efectos de reclamar la cobertura de la vacante. La promoción obligatoria, por el contrario, es un tipo de novación modificativa "impropia" por la que la prestación laboral puede alterarse con carácter definitivo, pero en la que el acuerdo de voluntades se sustituye por la concurrencia de un dato objetivo como es el transcurso de los períodos de tiempo antes mencionados y tras los cuales el trabajador tendrá derecho a reclamar el ascenso si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o en todo caso la cobertura de la vacante conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, con lo que el legislador está dando preferencia al interés colectivo sobre el interés individual del

Ahora bien, el ámbito funcional en que se circunscribe este proceso laboral se ha visto profundamente afectado tras la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, a los artículos 22 y 39 del ET. El artículo 22.1 del ET establece que el Sistema de Clasificación Profesional convencional se establecerá por medio de “grupos profesionales”³. Y el artículo 22.4 del ET señala paralelamente que “Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas”⁴.

A partir de la actual regulación, los sistemas de clasificación profesional se pueden componer de un único criterio de clasificación: “el grupo profesional”, desapareciendo con ello el segundo criterio de clasificación profesional históricamente contemplado que era la categoría profesional. Así lo expresa la propia Exposición de Motivos del Decreto Ley 3/2012, al afirmar que: “El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional”, que sencilla (y aparentemente), desaparece. Con ello el legislador de 2012, está fomentando de manera clara la equiparación de la prestación laboral al grupo profesional.

Ahora bien, no debemos olvidar que el hecho de que la prestación laboral que haya de desempeñar un trabajador se identifique con todo un grupo profesional, puede llevar aparejado un problema tan obvio como es que el propio objeto del contrato de trabajo sea, por su amplitud, excesivamente indeterminado⁵. Además, si por grupo profesional entendemos alguno de los cinco que tradicionalmente se han utilizado, como son los de directivos, técnicos, administrativos, obreros, y subalternos, la situación se agudiza más.

Otra modificación importante operada tras la reforma laboral de 2012 ha sido la supresión de la equivalencia entre las categorías profesionales. De hecho, la equivalencia entre las funciones (ya prevista en otros ordenamientos jurídicos⁶) respondió a una solución creada por la jurisprudencia para determinar cuál era el límite a la movilidad funcional cuando el grupo profesional pactado en el convenio colectivo ofrecía una definición del contenido general de la prestación laboral excesivamente amplia⁷.

trabajador movilizado a obtener su ascenso. Véase MARESCA, A., “La promozione automatica del prestatore di lavoro secondo l’art. 13 dello statuto dei lavoratori”. *Rivista Giuridica di Lavoro* nº 4, 1978, pág. 414 y ss.

³- Según el anterior artículo 22.1 del ET: “Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales”.

⁴- Según el anterior artículo 22.5 del ET: “Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo, o en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación”.

⁵- CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ed. MTSS, Madrid, 1983, pág. 56 y ss. CAMPS RUIZ, L.M., *La modificación de las condiciones de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

⁶- LISO, F., *La mobilità del lavoratore in azienda: Il quadro legale*. Ed. Franco Angeli Editore, Milan, 1983, pág. 173 y ss.

⁷- Ha sido esa una conclusión refrendada por la práctica totalidad de la doctrina. Valga como ejemplo: ESCUDERO RODRIGUEZ, R., “Movilidad funcional y formación de los trabajadores”, *Economía y Sociología del*

En este punto resulta significativa la exposición de motivos del Real Decreto Ley 3/2012, al afirmar que a través de la reforma legislativa se pretende “*hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz*”, y ello precisamente convirtiendo el grupo profesional en el eje de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, y sorteando así “*la rigidez de la noción de categoría profesional*”. Sin embargo, y al respecto, cabe hacer dos precisiones:

La primera de ellas, quizá las más evidente, es que el concepto de categoría profesional no ha desaparecido de la regulación procesal contenida en el artículo 137 de la LRJS, que comienza bajo el título de “*Reclamación de categoría o grupo profesional*”, y alude en su apartado tercero a la “*reclamación de categoría o grupo profesional*”.

Y la segunda precisión es que, tras la reforma laboral de 2012, aparecen en el artículo 22.3 del ET, nuevos criterios de clasificación profesional, como son: las tareas, las funciones, o las especialidades profesionales⁸, y si bien la nueva redacción del artículo 22.3 del ET no ofrece una definición de estos nuevos criterios clasificatorios, el hecho de que el grupo profesional puede componerse de los mismos, evidencia que nos encontramos ante criterios de clasificación que integran o forman parte del grupo profesional, y que por definición, serán inferiores a éste.

En este punto conviene tener presente que al trabajador le interesa gozar de un estatus jurídico determinado y preciso frente al poder de dirección del empresario, y uno de los mejores instrumentos lo constituyen estos criterios clasificatorios inferiores al grupo profesional⁹. Por ello no debe perderse de vista, que el legislador no impide, y de hecho lo permite también, que por acuerdo entre empresario y trabajador se establezca como contenido general de la prestación, la realización solamente de “*alguna*” de las funciones de un grupo profesional.

Es decir, el papel tradicionalmente desempeñado por la categoría profesional, que fue el de identificar la prestación laboral objeto del contrato de trabajo y el de configurarse como un criterio de clasificación profesional más restrictivo que el del grupo profesional, sigue latente en la nueva regulación a través de lo que se da en llamar “*tareas, funciones o especialidades profesionales*”, o lo que los convenios colectivos también han dado en llamar “*área funcional*” o “*división orgánica o funcional*”¹⁰.

trabajo nº 21-22, 1993, pág. 149. MARTINEZ GARRIDO, L.R., “La nueva movilidad funcional”. *Actualidad Laboral* nº 38, 1994, pág. 595. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 239. GARCIA FERNANDEZ, M., “Movilidad funcional”, en AA.VV. *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso Garcia*. Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, pág. 222.

⁸.- Así, el nuevo artículo 22.3 del ET ofrece una definición de lo que es el grupo profesional, al señalar que: “Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

⁹.- Véase: GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*. Ed. Jovene Editore, Nápoles, 1963.

¹⁰.- Una interpretación propia: ALARCON CARACUEL, M.R., “La segunda reforma laboral de los años noventa”, *Revista Jurídica de Cataluña*, nº 4, 1997, pág. 60.

Por tanto, nada impediría que en los nuevos sistemas de clasificación profesional que se pactasen, la prestación debida por el trabajador se circunscribiese a alguna de las tareas, funciones o especialidades descritas por un grupo profesional y no necesariamente todas ellas. Y con este panorama legislativo, nada impediría que se negociasen convencionalmente sistemas de clasificación profesional articulados sobre grupos profesionales compuestos, a su vez, por tareas, funciones, o especialidades profesionales equivalentes entre sí, en cuyo caso, la adscripción del trabajador al grupo profesional sí que permitiría al empresario exigirle todas las funciones comprendidas en él.

Y es que los sistemas de clasificación profesional pueden utilizar de manera implícita toda una terminología mucho más restrictiva a la del concepto genérico de grupo profesional, terminología con la que se pretende identificar la prestación debida por el trabajador, y que permite a la vez desechar una interpretación extensiva que identifique la prestación debida por el trabajador con todas las funciones descritas por un grupo profesional.

Dicho esto, y volviendo al objeto del proceso que analizamos, la principal cuestión a resolver con la actual regulación procesal, es la de determinar en qué ámbito funcional se circunscriba la movilidad funcional ascendente que delimita la modalidad procesal que abordamos.

Ciertamente el legislador parece optar por una movilidad funcional ascendente efectuada entre grupos profesionales, y así se desprende del apartado segundo del artículo 39 del ET que circunscribe la movilidad funcional extraordinaria a la realización de funciones superiores a las del grupo profesional.

Pero, desde mi punto de vista, ello será así, siempre y cuando no se haya pactado por contrato de trabajo que el contenido de la prestación laboral objeto del contrato consista en la realización solamente de “*alguna*” de las funciones del grupo profesional, en cuyo caso la movilidad funcional extraordinaria ascendente se produciría con la encomienda de funciones superiores en el seno del grupo profesional.

Por tanto, la conclusión a la que quería llegar es que tras la reciente reforma legislativa, de 2012, y pese al tenor literal del artículo 39.2 del ET, que afirma que a través de esta modalidad procesal el trabajador podrá reclamar el ascenso siempre que se le encomienden “*funciones superiores a las del grupo profesional*”, una interpretación correctora de los criterios de clasificación como la antes expuestas nos va a permitir concluir que el trabajador podrá reclamar a través de esta modalidad procesal, tanto si el empresario le exige la realización de funciones superiores en el interior de su grupo profesional, como si le exige el desempeño de funciones de un grupo profesional superior¹¹.

3.- El contenido del informe de la Representación unitaria.-

¹¹ .- Véase: VALLE MUÑOZ, F.A., *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, ed. CES, Madrid, 1998, pág. 185 y ss.

Señala el artículo 39.2 del ET, en su nueva redacción, que el trabajador podrá reclamar el ascenso "*previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal*". El informe previo de los representantes de los trabajadores en la empresa para los supuestos de reclamación judicial del ascenso, se configura como una de las especialidades consustanciales al proceso de clasificación profesional, de ahí que el tratamiento de este requisito deba de realizarse no solamente desde una óptica sustantiva, sino también jurídico-procesal.

De este modo, el apartado 1º artículo 137 de la LPL, servidor procesal del artículo 39.2 del ET, indica que la demanda que inicie el proceso especial de clasificación profesional "*será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal*".

Si desde un punto de vista jurídico-positivo el informe del Comité de Empresa del artículo 39.2 del ET acoge una competencia consultiva por parte de los representantes de los trabajadores, que impone con carácter previo, una información¹², desde el punto de vista jurídico-procesal, el informe del Comité de Empresa recogido en el artículo 137.1 de la LPL se configura como un requisito preprocesal y a la vez como un medio probatorio que facilita la convicción del Juez¹³.

Sobre la eficacia del informe resulta bastante precisa la afirmación de la STC 172/87 al señalar que el informe de la representación del personal "puede ser decisivo para aclarar qué funciones ha desempeñado el trabajador y a qué categoría corresponden sin olvidar la incidencia que en los derechos de los demás trabajadores pueda tener la reclamación del demandante" (F.Jº, 4º, parr. 2º).

Antes de la reforma legislativa operada por la Ley 36/2011 de 10 de octubre, nada señalaban los artículos estudiados acerca del contenido del informe, por lo que la actual previsión normativa resulta acertada. Sin embargo, el legislador de 2011 limita el contenido de dicho informe a: "*las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación profesional*".

Recordemos en este punto que la STC 172/87 insistió en que el informe era exigible desde el punto de vista de su utilidad en el proceso de clasificación profesional, porque en éste proceso acaban ventilándose problemas "en los que las apreciaciones de hecho tienen primordial importancia", siendo decisivo "para aclarar qué funciones ha desempeñado el trabajador y a qué categoría corresponden" (F.Jº, 4º, parr. 2º).

Vista la nueva redacción legal, podemos concluir que el informe ya no puede quedar reducido a la mínima expresión de un criterio favorable o desfavorable al trabajador para cumplir con el requisito de validez, expresando por tanto una "opinión sobre la petición

¹²- GARRIDO PEREZ, E., *La información en la Empresa. Análisis jurídico de los poderes de información de los representantes de los trabajadores*. Ed. CES, Madrid, 1995, pág. 209 a 213.

¹³- La naturaleza jurídica del informe de la representación unitaria, en materia de clasificación profesional se vio afectada por la STC 172/87.

argumentada"¹⁴, sino que será necesario que en él se recoja con "la mayor amplitud, los aspectos fácticos del trabajo realizado"¹⁵.

Lo decisivo es que el órgano representativo límite su informe a los hechos sobre los que se centra la clasificación profesional, ya sean los datos que le pueda facilitar el trabajador, o los que el órgano conozca por la cualidad del trabajo prestado, naturalmente con total objetividad, pero "sin incluir calificación jurídica que puedan merecerle y que, en todo caso, naturalmente no vincula al juzgador"¹⁶.

Por tanto, si el informe del Comité de Empresa resulta improcedente (o al menos poco necesario), cuando la base de una controversia es de naturaleza jurídica, tiene en cambio pleno sentido en relación con cuestiones meramente fácticas, como son las pretensiones debatidas en este tipo de reclamaciones judiciales "ex" artículo 39.2 del ET, por lo que el mismo determinará si el demandante ha realizado o no durante un determinado período de tiempo, funciones superiores a las inicialmente contratadas¹⁷.

Pese a que el legislador procesal de 2011 ha modificado acertadamente esta materia, señalando el contenido del informe del comité de empresa que ha de adjuntarse junto con la demanda, ha perdido sin embargo la oportunidad de introducir ciertos criterios que hubieran mejorado, en técnica legislativa, este requisito, que opera como especialidad procesal. Por ello, varias son las puntualizaciones que cabe efectuar al respecto.

En primer lugar nada afirma el precepto sobre la forma en que ha de efectuarse dicho informe. Se presupone que debe ser la escrita, sin que se deba entender incumplida la misma por el hecho de que el informe no esté firmado por la totalidad de los miembros del Comité¹⁸, pero no hubiera estado de más su previsión legislativa.

En segundo lugar, debe señalarse que el informe del Comité y de los Delegados de Personal¹⁹ se producirá cuando existan estos representantes en el seno de la empresa, por

¹⁴.-BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M^o.F^a., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pág. 358. Vid. STCT de 1 de Julio de 1986 (R.A. 5412), que entiende cumplida tal exigencia pese al "laconismo y vaguedad de sus expresiones".

¹⁵.- Cfr. VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 309. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 356.

¹⁶.- Cfr. ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2^o, pág. 995 a 1014, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1010. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed, MTSS, Madrid, 1995, pág. 356.

¹⁷.- ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 63.

¹⁸.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, pág. 356. Vid. STCT de 23 de Febrero de 1987 (R.A. 4324) y STCT 1 de Julio de 1986 (R.A. 5412): "sin que pueda reputarse incumplido dicho trámite por el hecho de estar firmado sólo por cinco miembros de los nueve que componen el comité...".

¹⁹.- Tanto la norma sustantiva como la procesal omiten cualquier referencia a la intervención de los Representantes Sindicales en estos supuestos. El art. 10.3.1 de la LOLS en relación con el art. 64 del ET, se limita a señalar que los Delegados Sindicales, tendrán las mismas "garantías" que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, y si bien tendrán acceso "a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa", (10.3.1 a) LOLS) no parece posible que abarque también la emisión de informes en estos supuestos, por no ser la movilidad funcional "una medida de carácter colectivo que afecte a los trabajadores en general", (10.3.1 b) LOLS) y que sí hubiera permitido el que los Delegados Sindicales fuesen oídos previamente por la empresa.

contar ésta con el número de trabajadores que señala el artículo 62 del ET²⁰. Esta afirmación nos conduce a realizar la primera corrección sobre el tenor literal del precepto y es que de "lege ferenda", hubiera sido deseable que el legislador procesal hubiera precisado que a la demanda que abriese el proceso de clasificación profesional, se acompañaría el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal "si los hubiere", porque, de no haberlos, no será necesaria solicitud alguna frente a este órgano de representación.

En tercer lugar la norma procesal afirma que es el "demandante" (trabajador según el ET) el que ha de solicitar dicho informe. Sin embargo se echa a faltar que el legislador procesal no hubiera contemplado otros sujetos solicitantes del informe, como así lo había entendido la doctrina científica²¹ al señalar que pese a que lo normal será que el informe sea solicitado por el trabajador, el empresario destinatario de la reclamación también podría solicitarlo por sí mismo antes de tomar una decisión, e incluso cabría la posibilidad de que el propio órgano judicial (como diligencia final "ex" artículo 88.1 de la LPL) pudiera solicitarlo²².

En cuarto lugar, y respecto al tiempo en que ha de solicitarse el informe de la representación unitaria, lo único que parece desprenderse del artículo 39.2 del ET en relación con el artículo 137 de la LRJS es que el informe debe de haber sido emitido con anterioridad a la presentación de la demanda (recordemos que esta "será acompañada" de aquél, y que el informe será "previo" para reclamar ante la jurisdicción). Pero no queda claro del tenor de los preceptos analizados, si el informe debe ser solicitado por el trabajador antes de presentar la reclamación al empresario²³ (incluso sujetando la reclamación al texto del informe), durante la reclamación a la empresa (de manera simultánea), o posteriormente y ante la negativa a ascender²⁴, por lo que el legislador procesal de 2011 podría haber precisado esta materia. En cualquier caso, conviene tener en cuenta que si el trabajador no ha aportado el informe del Comité junto con la demanda, se le podrá requerir judicialmente para que subsane este defecto²⁵.

Y por último, el legislador procesal de 2011 tampoco ha equiparado, como hubiera sido exigible, dicho informe, con el informe de la Inspección de Trabajo. No está de más recordar en este punto que, a diferencia de lo que ocurre con el informe de la Inspección de Trabajo, el artículo 137 de la LRJS no impone con carácter preceptivo que el Juez lo requiera

²⁰.- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 309. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 307.

²¹.- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 308.

²² Así es como ha venido a indicarlo la STC 172/87: "La emisión del informe puede ser objeto de requerimiento por parte del órgano judicial directamente al Comité de Empresa legalmente obligado a prestarlo" (F.Jº, 4º).

²³.- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 308.

²⁴.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 356: "siguiendo el iter normal de este proceso, su emisión se hará generalmente con posterioridad a la negativa empresarial del ascenso o de la cobertura de la vacante".

²⁵.- ROA RICO, L.F. "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1011. Es más, como ya indicó la STC 172/87 de 3 de Noviembre, el Juez puede requerir el informe "una vez admitida la demanda y sin hacer depender su admisión de la simultánea presentación cuando conste su solicitud oportuna y en debida forma" (F.Jº 4).

al Comité de Empresa. Es decir, mientras que la falta de informe de la Inspección de Trabajo, (debido a una conducta omisiva del Juez), puede ser determinante para declarar la nulidad de actuaciones, no cabe en cambio predicar idénticas consecuencias si no se aporta el informe del Comité de Empresa, puesto que el precepto permite que no se cuente con él²⁶, restando con ello eficacia al mismo.

4.- El contenido del informe de la Inspección de Trabajo.

El actual artículo 137.2 de la LRJS señala lo siguiente: *"En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndose copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados, en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor y deberá emitirse en el plazo de 15 días"*.

El informe de la Inspección de Trabajo opera como medio probatorio para la formación de la convicción del Juez, pero no tiene por objeto procurar el conocimiento de su contenido a la parte contraria, antes del juicio, para preparar su defensa. Al igual que sucedía con el informe del Comité de Empresa, se entiende que el de la Inspección de Trabajo constituye un elemento de juicio más entre los distintos de que puede valerse el juzgador para obtener su convicción.

La novedad introducida por el legislador de 2011 ha consistido, al igual que en el anterior requisito examinado, en precisar el contenido de dicho informe, especificándose ahora que los hechos invocados han de guardar relación con el sistema de clasificación profesional aplicable. Se trata éste de un requisito exigido en esta ocasión, no al demandante, sino al propio órgano judicial, y sobre el que el artículo 39.2 del ET nada dice.

Dicha precisión ha de valorarse positivamente. El actual contenido del informe es más completo que el exigido por el anterior artículo 137.2 del TRLPL que se limitaba a señalar que el informe versaría *"sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor"*. Sin embargo, sigue siendo un contenido más estricto que el preceptuado por el artículo 137.2 de la LPL en su redacción de 1980 que exigía que el informe versara: *"sobre la actividad desarrollada por el demandante, período de tiempo que lleve realizándola, bien de manera continua o discontinua, y particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende"*. Por tanto, pese a la amplitud del actual contenido, no puede desconocerse que el preceptuado por el legislador de 1980 era si cabe, más completo que el actual.

Ello no obstaría, a mi juicio, a que con el tenor literal tras la reforma legislativa de 2011, el informe permitiese identificar estos cuatro bloques temáticos: a) Un primer bloque haría referencia a las actuaciones que el Inspector ha realizado para tomar conocimiento de

²⁶.- Sobre las consecuencias judiciales de su no admisión y la posible nulidad de actuaciones: STSJ de Andalucía de 10 de noviembre de 2001 (R.A. 480); STSJ de Madrid de 8 de mayo de 1992 (R.A. 2682).

la actividad productiva desarrollada por la empresa y por el trabajador en cuestión. b) Un segundo bloque haría referencia a la actividad desarrollada por el demandante, que exigiría una descripción de todas las tareas realizadas por el trabajador. c) Un tercer bloque haría referencia al período de tiempo en que se llevaban realizando las nuevas funciones a los efectos de determinar si se habían sobrepasado los plazos legales para proceder al ascenso del trabajador movilizado. d) Y finalmente el informe contendría un bloque sobre las particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende²⁷.

Por ello cabría seguir manteniendo las tesis defendidas por la doctrina científica con anterioridad a la reforma legislativa de 2011, para afirmar que los términos utilizados por el legislador son "lo suficientemente amplios como para seguir englobando los cuatro núcleos temáticos a los que hacíamos referencia"²⁸, y "no restringen la capacidad de conocimiento e informe de la Inspección"²⁹, por lo que el informe debe girar "sobre la efectiva realización de funciones superiores al grupo, la existencia o no de vacante, y los procedimientos para cubrir ésta"³⁰. Sin embargo, y dicho esto, procede hacer tres reflexiones que deben guiar la interpretación de esa especialidad procesal:

La primera de ellas es que estamos ante un medio de prueba de índole extrajudicial, que no puede infravalorar de por sí al resto de medios de prueba³¹. Y en lógica consonancia con el carácter no vinculante del informe, sólo al Juez corresponde la calificación jurídica en base a la valoración que haga de la descripción de hechos relatados por el Inspector, por lo que el informe debe limitarse a resaltar aspectos fácticos. El informe de la Inspección de Trabajo atenúa la dificultad con que tropieza el órgano judicial para trasladarse al lugar en que se presten los servicios, así como la imprevisión, menor consistencia y fiabilidad de los restantes medios de prueba; y aunque no sea vinculante³², la actuación de la Inspección de Trabajo como órgano público cualificado confiere una mayor objetividad y mejores garantías de acierto técnico a sus decisiones³³.

²⁷- Cfr. ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, pág. 995 a 1014, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1010.

²⁸- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 359.

²⁹- Cfr. ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1010.

³⁰- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pág. 359.

³¹- Un ejemplo de ello es la calificación jurídica que el Inspector solía hacer en este tipo de informes, y que fue segada de cuajo por la Circular de 3 de Diciembre de 1990 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, que señalaba: "El informe debe evitar...opiniones que signifiquen calificaciones jurídicas sobre la procedencia o no del reconocimiento de derechos subjetivos planteados por los trabajadores a través del expediente...En suma, el inspector no debe dar su opinión subjetiva sobre calificaciones jurídicas, sino detallar los hechos comprobados directamente...".

³²- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 65. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F. *Instituciones del Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pág. 359. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 362..

³³- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 359. ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1012. ALÍA RAMOS, M., MONTANÉ MERINERO, J., *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*. Ed. CISS, Valencia, 1995. pág. 159.

En segundo lugar, aunque el precepto procesal parte de la base de un requerimiento a cargo del órgano judicial, no hubiera estado de más la previsión de que fuese el propio trabajador el que aportase al proceso el informe de la Inspección de Trabajo, previa denuncia formulada por él previamente, y es que "normalmente será la propia parte demandante quien procurará obtenerlo"³⁴. De hecho será más razonable que el trabajador acuda a la Inspección de Trabajo antes de reclamar contra la empresa (ya sea con carácter previo a la vía judicial o incluso en vía judicial), pues con ello evitará que, iniciado ya el proceso y desde que se formuló la primera reclamación, el empresario pueda realizar toda una serie de actuaciones que dificulten la labor investigadora del órgano administrativo.

Y en tercer lugar, el legislador de 2011 también ha perdido la oportunidad de prever las consecuencias que comporta la falta de solicitud o de emisión del Informe de la Inspección de Trabajo. Se trata éste de un tema íntimamente ligado con la posible indefensión que la falta del informe puede acarrear a la parte demandada al no poder examinar su contenido previamente al acto del juicio, y que puede llevar a concluir que la omisión del mismo en el "iter" procesal determina la nulidad de las actuaciones tal y como apuntó la doctrina científica³⁵ y confirmó la doctrina judicial³⁶.

5.- La acumulación de la acción de clasificación profesional y la de reclamación de diferencias salariales.

El actual artículo 39.2 del ET recoge expresamente la posibilidad de que el actor acumule en una misma demanda la acción para reclamar las diferencias salariales originadas por el desempeño de funciones superiores, junto con la acción propiamente de clasificación profesional destinada a reclamar el ascenso, o en todo caso la cobertura de la vacante, tras el ejercicio de una movilidad funcional ascendente. Los términos utilizados por el precepto son los siguientes: "*Estas acciones (la destinada a reclamar la diferencia salarial correspondiente y la destinada a reclamar el ascenso o en todo caso la cobertura de vacante) serán acumulables*".

Naturalmente la utilización del verbo "ser" en futuro no debe interpretarse en un sentido imperativo, pues la decisión del cauce procesal que se crea conveniente corresponderá en todo caso al actor.

³⁴.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 64.

³⁵.- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 310, señalando que es así como ocurría en el anterior procedimiento administrativo. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid 1995, pág. 359.

³⁶.- Frente a cierta Jurisprudencia del TCT (entre otras la STCT de 29 de Mayo de 1985, R.A. 3449; y la STCT de 16 de Junio de 1986, R.A. 4451), que en los casos de falta del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, condicionaba la nulidad de actuaciones a que hubiera mediado protesta en el acto de juicio, la Jurisprudencia más reciente se decanta hacia la nulidad de actuaciones sin necesidad de que medie protesta, señalando entre otros argumentos, que el informe de la Inspección de Trabajo es un presupuesto de procedibilidad que viene impuesto con carácter imperativo por la norma y que debe ser apreciado de oficio por el Juez. Vid. en este sentido: STSJ Galicia, de 25 de Abril de 1994 (R.A. 1776); STSJ Castilla y León, de 13 de Noviembre de 1991 (R.A. 6090); STSJ Cataluña, de 23 de Mayo de 1991 (R.A. 3519); STSJ Galicia de 18 de Abril de 1991 (R.A. 2430), STSJ de Madrid de 4 de septiembre de 1995 (R.A. 3299), STSJ de Cataluña de 3 de septiembre de 1996 (R.A. 3624), STSJ de Cataluña de 12 de noviembre de 1996 (R.A. 4831); STSJ de La Rioja de 4 de septiembre de 1998 (R.A. 3103), STSJ de Murcia de 13 de abril de 1998 (R.A. 2206).

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a la retribución superior correspondiente desde el mismo momento en que de manera efectiva realice tales funciones superiores, y ello no podría ser de otra manera si se pretendía salvar el principio de sinalagmaticidad remuneración-prestación laboral³⁷. Los términos del actual artículo 39.2 del ET son clarificadores, puesto que el trabajador podrá ejercitar la acción en reclamación de su ascenso "*sin perjuicio*" de ejercitar la acción para reclamar las diferencias salariales, acciones que, repito, "*serán acumulables*".

Por lo que se refiere a la norma adjetiva, y tras la reforma legislativa llevada a cabo por el legislador de 2011, el nuevo artículo 26.4 de la LRJS insiste, bajo el título de "*supuestos específicos de acumulación de acciones*" (en una misma demanda) que: "*Igualmente podrá acumularse a la reclamación de clasificación profesional por realización de trabajos de categoría o grupo profesional superior, la reclamación de las diferencias retributivas derivadas*. Y frente al silencio legal que al respecto realizaba el anterior artículo 137 del TRLPL (generando una falta de sintonía entre la norma sustantiva y la procesal) el nuevo artículo 137.3 de la LRJS, afirma ahora: "*A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes*"³⁸.

Sin embargo, interesa tener presente que se trata de dos acciones independientes entre sí, de modo que: se podría reclamar la correcta clasificación profesional sin reclamar simultáneamente las diferencias salariales (por ejemplo porque ya se están cobrando); y se podrán reclamar las diferencias salariales por desempeño de funciones superiores sin esperar el transcurso de los plazos (6 meses en un año y 8 meses en dos) exigidos por el artículo 39.2 del ET para poder plantear aquella otra acción³⁹.

Por ello, pese a que cierta jurisprudencia ha señalado que se produce una interdependencia entre ambas acciones, y alguna sentencia como la STS de 24 de Septiembre de 1993⁴⁰ ha llegado a configurar a la acción de clasificación como principal y a la de diferencias salariales como derivada y dependiente de la primera, también es cierto que otros pronunciamientos, como la STS de 26 de Junio de 1986⁴¹ han señalado que se trata de acciones inequívocamente distintas, entre otras cosas porque el ejercicio de la de clasificación profesional no interrumpe el plazo para reclamar diferencias salariales⁴².

Una manifestación de la independencia de ambas acciones la puso de manifiesto la

³⁷.- ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 348.

³⁸.- Al respecto: VALLE MUÑOZ, F.A., *La acumulación de acciones en el proceso laboral*, ed. Aranzadi, Navarra, 1998.

³⁹.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 67.

⁴⁰.- (R.A. 7829).

⁴¹.- (R.A. 3746).

⁴².- ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pag 1004. También en este sentido: MARÍN CORREA, A., et alt. *Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, Tomo I Ed. Civitas, Madrid, 1993.pág. 810. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, pág. 347.

STC 124/92 de 28 de Septiembre⁴³. En el supuesto de hecho se planteaba la existencia de una posible incongruencia en la sentencia emitida por el Juez de instancia, al haber resuelto éste como un problema de clasificación profesional lo que la parte demandante planteó como una mera reclamación de diferencias salariales. En este punto el Tribunal Constitucional, que estimó el amparo y anuló la sentencia, declaró en el fundamento jurídico 4º: "Es claro que la sentencia recurrida incide en el vicio de incongruencia denunciado en la demanda de amparo, dejando impregjudada y, por tanto, sin tutela judicial, la pretensión principal formulada en la demanda que no era, en absoluto, la de que se declarara a su favor una categoría profesional superior a la que ostenta..., sino la consolidación a efectos exclusivamente retributivos de los complementos salariales que se le habían reconocido para un determinado período de tiempo".

Ahora bien, el que se trate de dos acciones independientes no significa que las mismas no se puedan acumular⁴⁴. Del actual artículo 26 de la LRJS, al permitir la acumulación de ambas acciones, se desprenden dos conclusiones: la primera de ellas es que la acción en reclamación de las diferencias salariales no depende de la imposibilidad o fracaso de la de "clasificación profesional" sino que es completamente autónoma respecto a ella, por tener un fundamento material distinto, por lo que serían perfectamente acumulables entre sí. Y la segunda de ellas es que, pese a que ambas acciones tengan cauces procesales distintos (el proceso de clasificación profesional en un caso, y el proceso ordinario de reclamación de cantidad, o incluso el proceso monitorio en otro), amparar su no acumulabilidad sobre la base de que se instrumentan en procesos distintos supone desconocer que ello no tiene por qué provocar perturbación procesal de ningún tipo, ni pronunciamientos contradictorios.

Para finalizar cabe señalar otros dos argumentos sobre la oportunidad y la conveniencia de haberse regulado de manera positiva dicha acumulación: uno de carácter histórico, dado que, desaparecida la dualidad de competencias entre la Autoridad Administrativa (tradicionalmente centrada en la reclamación de la clasificación profesional) y la Judicial (centrada en las diferencias salariales), lo lógico sería solventar simultáneamente la reclamación de las superiores funciones y la de diferencias económicas que se deriven de ella. Y otro de carácter estrictamente procesal, puesto que la acumulación resulta coherente con el principio de economía procesal evitándose además pronunciamientos judiciales contradictorios⁴⁵.

⁴³- Vid. la crítica a la misma efectuada por SUAREZ FERNANDEZ, A., "La identificación de la acción ejercitada, naturaleza retributiva o clasificación profesional, y la vulneración del principio de congruencia", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 61, pags.759 a 765.

⁴⁴- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 67. En el mismo sentido ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pag 1004.

⁴⁵- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., " Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983 op. cit. pág. 70. VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 301, pone un ejemplo muy significativo: Un trabajador puede pretender que su trabajo es de superior categoría, y para obtener la retribución superior acudir a través del proceso ordinario para que el Juez le reconozca las diferencias salariales. "Una vez transcurrido el plazo mínimo para el ascenso, cualquier nueva reclamación se asentará sobre una sentencia anterior, que debe ser

Admitida ya de manera expresa en la LRJS la acumulación de ambas acciones en una misma demanda, queda sin embargo por determinar cuál será el proceso a través del cual se dirimirán estas pretensiones, hecho que impone recordar la estricta delimitación del objeto del proceso especial de clasificación profesional.

En este punto, coincido con aquél sector de la doctrina científica⁴⁶ que entiende que en aquellos casos en que el trabajador no tiene derecho al ascenso, y el empresario le adeuda las diferencias retributivas, el cauce procesal adecuado sería el proceso ordinario, y no el de clasificación profesional, y ello aunque existieran sólidas razones que justificarían la extensión de las reglas especiales (informe de la Inspección de Trabajo, y del Comité de Empresa) al proceso ordinario por el que se reclaman las diferencias salariales. Y ello aunque sea prácticamente unánime la interpretación de que, una vez acumuladas dentro de la misma demanda la acción de reclamación de diferencias salariales y la acción de clasificación profesional, el cauce procesal a seguir será el proceso especial del artículo 137 de la LRJS⁴⁷.

Concluyendo: en base a una delimitación estricta del objeto de este proceso especial, entiendo que la acción de reclamación de diferencias económicas sólo debiera sustanciarse a través del procedimiento previsto por el artículo 137 de la LRJS, cuando se haya acumulado a la petición de ascenso y siempre y cuando hayan transcurrido los plazos legales previstos por el artículo 39.2 del ET y no impidan las normas convencionales la reclamación del ascenso.

En caso contrario, el proceso a seguir para la reclamación de las diferencias salariales será el ordinario, y es que como indicara un sector de la doctrina científica⁴⁸, el fundamento material de la acción de clasificación profesional propiamente dicha "ex" artículo 39.2 del ET es distinto del fundamento material de la acción para reclamar las diferencias salariales, y en sí, de otras posibles acciones de clasificación profesional que no se sustentan en el desarrollo de funciones superiores durante los plazos establecidos en el artículo 39.2 del ET, por lo que se acudiría al proceso ordinario cuando la determinación de la clasificación profesional constituya solamente un "prius" lógico para la adecuada resolución de la cuestión principal de

acatada, y tan absurdo resultaría seguir el procedimiento especial en esta ocasión como haberse apartado de él en la anterior".

⁴⁶.- VINUESA ALADRO, A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 303. El apoyo legal no sería otro que la amplitud del concepto de clasificación profesional incluido en la LPL conjugado con la observación de que los datos del informe de la Inspección de Trabajo y del Comité de Empresa tienen el mismo sentido en reclamaciones de categoría y en reclamaciones de diferencias económicas. Señala ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, pág. 995 a 1014, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pag 999: "el proceso especial está concebido atendiendo exclusivamente a la calificación jurídica de una situación profesional definitiva, totalmente al margen de los derechos retributivos, aunque para determinar la procedencia o improcedencia de éstos, resulte imprescindible efectuar aquélla, para lo cual no deja de ser altamente interesante disponer de los informes del Comité de Empresa y de la Inspección de Trabajo".

⁴⁷.- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pág. 357: "La modalidad procesal adecuada es, en consecuencia, la de clasificación profesional, a la que se añade la acción por diferencias retributivas". ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. *Derecho procesal del trabajo*, 8ª Ed. Civitas, Madrid, 1995, pág. 237: "Aquí domina o prima la regla del art. 137.3 de la LPL". ALBIOL MONTESINOS, I., et alt. *Derecho Procesal Laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996. pág. 321: "Las diferencias salariales, tanto pretéritas como futuras, debidas única y exclusivamente a la categoría profesional, se identifican como cuestión litigiosa de ésta"

⁴⁸.- Cfr. ALARCON CARACUEL, M.R., Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 67.

naturaleza salarial.

En otras palabras, cuando el trabajador desee reclamar las diferencias salariales, pero no pueda aspirar a la declaración judicial de obtener un ascenso, por no haber transcurrido los períodos fijados legalmente o por existir normas convencionales obstativas al ascenso, la literalidad y el espíritu limitativo del artículo 137 de la LRJS, así como la referencia específica del artículo 39.2 del ET, determinan que el cauce procesal adecuado sea el proceso laboral ordinario, sin las especialidades reguladas en el artículo 137 de la LRJS⁴⁹.

6.- La recurribilidad de la sentencia.-

La mayor novedad introducida por el legislador de 2011 en el proceso que se está analizando, es la prevista en el apartado tercero del artículo 137 de la nueva LRJS, según el cual: *“Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación”*.

Frente a la regulación del anterior artículo 137.3 de la TRLPL, que no reconocía ninguna excepción a la regla general (*“Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno”*), la actual redacción reconoce una excepción a la misma, y así, el nuevo artículo 191.2. e) de la LRJS, señala que no procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a *“cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación”*.

Precisamente una lectura del artículo 191.2.g) de la misma norma permite concluir que cabrá dicho recurso cuando *“las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación”*, que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 191.2.g) de la LRJS será de 3000 euros.

Si nos centramos en la regla general (prohibición del recurso en este tipo de procesos), el legislador de 2011 ha perdido la oportunidad de pulir la taxatividad de su formulación, y que además es criticable si tenemos presente que contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social siempre cabe el recurso de revisión de sentencias, por lo que resulta un poco absurdo la referencia a *“alguno”*⁵⁰.

Además, el que la sentencia recaída en un proceso de clasificación profesional no pueda recurrirse, no es una afirmación tan categórica como a primera vista parece. En algunas ocasiones podrán recurrirse en suplicación las sentencias recaídas en un proceso de

⁴⁹.- MONTERO AROCA, J., *El proceso laboral*, Ed. Librería Bosch, Barcelona, 1981.pág. 265: "Estas especialidades se refieren al supuesto de que el trabajador demande sobre clasificación profesional, no a los casos en que, desempeñando funciones de categoría superior, no tenga derecho al ascenso, sino simplemente a las diferencias salariales...en cuyo caso se aplican las normas procesales ordinarias".

⁵⁰.- El origen de esta regla se encuentra, una vez más, en la atribución del conocimiento que de estos litigios hacía la Orden Ministerial de 1945. En este sentido: ALARCON CARACUEL, M.R., Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 63. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 370.

clasificación profesional y ello porque, pese a que el artículo 137.3 de la LRJS sanciona la prohibición de recurrir mencionando expresamente al proceso que estudiamos, existen toda una serie de supuestos que sí permiten el recurso de estas sentencias⁵¹:

Así, por ejemplo, es utilizable el recurso de suplicación cuando la impugnación se fundamente en una falta esencial del procedimiento, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y haya producido indefensión (art. 193. a) de la LRJS). También es utilizable el recurso de suplicación cuando se decida sobre la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio (art. 191.3. e) de la LRJS).

Mayores problemas origina determinar si es utilizable el recurso de suplicación cuando la cuestión debatida afecte a un gran número de trabajadores (art. 191. 3. b) de la LRJS). En este punto en la jurisprudencia⁵² se ha producido una tendencial evolución, de modo que si inicialmente se admitió el recurso en estos casos, pronunciamientos posteriores afirmaron lo contrario, al entender que la afección general es incompatible con la naturaleza individualizada⁵³ de los procesos de clasificación profesional.

Y, por último, lo que es más importante, cabrá interponer el recurso en aquellos supuestos en que la pretensión ejercitada no sea la de clasificación profesional "ex" artículo 39.2 del ET, sino otra basada por ejemplo en el artículo 24 del ET o en cualquier otro fundamento material distinto del de realización de funciones superiores durante determinado período de tiempo, a los que resultan aplicables las reglas del proceso laboral ordinario⁵⁴. En consecuencia, contra la sentencia recaída en este tipo de procesos, sí que cabe "algún" tipo de recurso.

En principio, la imposibilidad de recurrir los procesos sobre clasificación profesional (que ya promulgaba la LPL de 1980) fue declarada inconstitucional por la STC 51/82 de 19 de Julio. Pero la declaración de inconstitucionalidad efectuada por el Tribunal Constitucional se basó en que el Gobierno rebasó con dicho precepto (contenido en un Decreto Legislativo) los límites de la norma habilitante que le otorgaba cobertura legal (Disposición final 6ª del ET) y, siendo "ultra vires" esta prohibición del recurso, no se ajustaba a las exigencias del artículo 82.5 de la CE⁵⁵.

⁵¹.- ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 1014.

⁵².- STS de 13 de Mayo de 1993 (R.A. 4900).

⁵³.- Vid. STS de 9 de marzo de 1992 (R.A. 1628); STS de 15 de Julio de 1992 (R.A. 5623); STS de 28 de Septiembre de 1992 (R.A. 6819); STS de 17 de mayo de 1993 (R.A. 4101); STS de 28 de septiembre de 1993 (R.A. 7084); STS de 27 de marzo de 1993 (R.A. 2215); STS de 21 de Enero de 1994 (R.A. 360); y STS de 24 de Febrero de 1994 (R.A. 1514).

⁵⁴.- ALARCON CARACUEL, M.R., Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 75. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pág. 360.

⁵⁵.- Ello originó un problema inmediato que fue el de determinar cuál era el recurso que debería de utilizarse en los procesos de clasificación profesional (si el de suplicación o el de casación) y en qué condiciones habría de serlo. Vid. SANZ TOME, F., "Clasificación profesional. Recursos Procedentes". *Actualidad Laboral* nº 4, 1987, pág. 194 y ss.

En cualquier caso, la Base nº 24 de la Ley 7/89 de 13 de Abril, de Bases del Procedimiento laboral, estableció en su apartado 3º la imposibilidad de recurrir las sentencias en materia de clasificación profesional, situación que se mantuvo con la regulación proporcionada por el RD Legislativo 2/95 por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y que sigue figurando como regla general en el artículo 137.3 de la LRJS, que, insistimos, afirma que contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno.

La doctrina científica ha valorado de manera desigual esta ausencia de recurso. Para algunos autores⁵⁶ esta solución legal no puede ser tildada de arbitraria pues el proceso versa sobre pretensiones delimitadas y muy específicas, en donde el elemento de revisión del desempeño de funciones superiores al grupo profesional durante los períodos señalados puede distorsionar la función perseguida en el artículo 39 del ET que se contempla como una manifestación de la movilidad funcional en la empresa, sin que además la cuestión litigiosa revista una importancia trascendental en la dinámica de las relaciones de trabajo.

También lo ha entendido así el Tribunal Supremo, ya en sus sentencias de 9 de Marzo de 1992⁵⁷ y de 30 de Octubre de 1992⁵⁸ señalando que la prohibición de recurso era plenamente constitucional por tener apoyo legal y por ser una limitación razonable de la tutela judicial efectiva. Es de destacar en este sentido la STS de 21 de Enero de 1994 dictada en unificación de doctrina⁵⁹ que justifica "por su propia índole, que sea sacrificada la garantía del recurso en favor de la inmediata resolución del conflicto planteado, a la vez que la misma cuestión controvertida en ellos suele gravitar sobre cuestiones de hecho más que sobre cuestiones de complejidad jurídica".

Sin embargo, creo que la presencia de esta prohibición no puede ser valorada sino desde la más severa crítica, principalmente por la ausencia de una justificación causal que la dote de sentido. Pero si criticable es la prohibición del recurso en este tipo de procesos con carácter general, también lo es impedir el recurso de suplicación cuando las cantidades reclamadas acumuladamente, no excedan de 3000 euros, pues ello supone que la pretensión destinada a la consolidación del ascenso del trabajador, cede frente a la cuantificación económica del asunto. O dicho de otro modo, se priva de un control jurisdiccional posterior a una decisión empresarial de movilidad funcional ascendente (refrendada judicialmente), por el hecho de que la cuantía objeto del recurso en concepto de diferencias salariales, no se considera sustancialmente importante.

Si bien es conocida la doctrina del Tribunal Constitucional según la cual el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de CE no exige ni la doble instancia ni el establecimiento de ningún recurso (STC 28/87 de 5 de marzo y STC 58/87 de 19 de mayo), también es cierto que el derecho de todo ciudadano a obtener una tutela judicial efectiva queda mejor protegido si existen dos oportunidades a la hora de presentar su pretensión en vez de

⁵⁶.- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid, 1995, pag 360. En el mismo sentido: ALBIOL MONTESINOS, I., et alt. *Derecho Procesal Laboral*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 323.

⁵⁷.- (R.A. 1628).

⁵⁸.- (R.A. 7860).

⁵⁹.- (R.A. 360).

solamente una. Es por ello que en los procesos donde se prohíben los recursos han de existir razones de peso que justifiquen esta decisión (pensemos por ejemplo en materia electoral o en materia de vacaciones donde se busca una rápida solución al conflicto).

En el proceso de clasificación profesional, esta causa que justifique la prohibición del recurso simplemente no existe y si existe no tiene la suficiente consistencia. Recordemos en este punto que la STC 51/82 de 19 de Julio señalaba que la presencia de recursos en estos procesos "guarda relación de proporcionalidad con la importancia de una materia vinculada a su vez con el derecho a la promoción a través del trabajo constitucionalizado en el artículo 35 de la CE y, desde luego, permite la unificación jurisprudencial en la materia por medio del recurso de suplicación". Argumentación que el legislador de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral prefirió desconocer, y que el legislador de 2011 ha continuado refrendando, cuando podría haber afirmado, pura y simplemente, que dichas sentencias eran recurribles (al margen de las cantidades económicas discutidas en estos procesos)⁶⁰.

Con ello se ha limitado la garantía de acierto y se ha hecho imposible la elaboración de una doctrina legal uniforme en una materia de total (que no escasa) trascendencia⁶¹. Como ha indicado la doctrina científica⁶², parece contradictorio que si el tratamiento sustantivo del "ius variandi" en el artículo 39 del ET bascula sobre un conjunto de limitaciones a los poderes organizativos del empresario, instituyendo una serie de garantías para el trabajador, se olvide ello en el tratamiento adjetivo de tales cuestiones.

Hecha esta observación, procede analizar el principal problema práctico que lleva aparejada la prohibición del recurso en los procesos de clasificación profesional en que se ha acumulado una acción de reclamación de diferencias salariales, que es precisamente el de determinar si en fase de recurso, y cuando la cuantía salarial reclamada exceda los 3000 euros, el Tribunal Superior va a poder entrar a analizar no tan sólo la procedencia de las cuantías reclamadas, sino también la otra pretensión principal, que es la del derecho del trabajador a ascender. Y ello porque no queda claro si dicho recurso lo es solamente a los efectos de las diferencias salariales, o, si, además, lo es a los efectos de la clasificación profesional.

Para poder dar una respuesta a esta pregunta cabe partir de la regulación anterior, porque solo a través de su análisis puede llegar a comprenderse la finalidad que ha llevado al legislador de 2011 a incluir la posibilidad del recurso en el concreto supuesto de reclamarse unas diferencias salariales relevantes.

⁶⁰.- ALARCON CARACUEL, M.R., "Una valoración crítica global de la ley de Bases de Procedimiento Laboral" en AA.VV. *La Reforma del Procedimiento Laboral*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1990, pág. 21.

⁶¹.- VINUESA ALADRO A., "Categorías profesionales y ascensos", en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo V, Ed. Edersa, Madrid, 1985, pág. 313.

⁶².- Cfr. ALEMAN PAEZ, F., *El encuadramiento profesional*, ed. MTSS, Madrid, 1995, pág. 371: "aunque el contenido del derecho a la tutela judicial no abarca el doble grado de jurisdicción, la exclusión de recurso en este proceso no puede significar otra cosa que entender que nos encontramos ante una cuestión litigiosa de escasa entidad, cuando en puridad la categoría es el centro de gravedad sobre el que gravitan el conjunto de condiciones de trabajo...Por consiguiente, la irrecorribilidad de la sentencia que sanciona el art. 137 de la LPL y que aparece acogerse exegéticamente sólo se explica por la equiparación de este proceso con las más banales cuestiones litigiosas derivadas de la relación laboral. Nada más lejos de la realidad y del protagonismo que ostenta el encuadramiento".

Con la regulación anterior, el grueso de la doctrina científica⁶³ entendió que contra la sentencia que decidiese sobre reclamaciones acumuladas, no cabía recurso alguno, al dominar la regla del artículo 137.3 del TRLPL, cualquiera que fuera la cuantía de las diferencias salariales reclamadas (incluso las que superasen el antiguo umbral de 1800 euros y que por tanto eran susceptibles de suplicación).

A la misma conclusión había llegado la jurisprudencia⁶⁴ (y ello aunque el exceso de la cuantía mínima resulte de la acumulación de acciones por varios demandantes), siendo significativa la STS de 12 de Febrero de 1993 en unificación de doctrina⁶⁵ y otras, que argumentaban esta conclusión del siguiente modo: "el ejercicio conjunto de la acción de clasificación profesional y el de las diferencias salariales por el reconocimiento de la nueva categoría laboral configura a aquella como principal y a la otra como derivada, en inevitable posición de dependencia respecto de la primera de ellas, cuya suerte procesal, en todos sus aspectos, debe correr". De esta manera, solamente en los casos en que la reclamación de diferencias retributivas se efectuase a través del proceso laboral ordinario, cabría el recurso de suplicación en función de la cuantía litigiosa⁶⁶.

Sin embargo, pese a que la improcedencia del recurso en los supuestos de acumulación de acciones venía justificada por estas sentencias en el "dominio", la "primacía", o la "preponderancia" del procedimiento de clasificación profesional, el verdadero fin que guiaba a todas ellas no era otro que el de evitar que se burlase la cautela judicial prevista por el artículo 137.3 del TRLPL por medio del instituto de la acumulación⁶⁷ (bastaría acumular una acción de reclamación de salarios a la demanda de clasificación profesional, para así abrir el cauce de la suplicación y aún de la casación).

Pues bien, una vez que el legislador de 2011 acaba con esta cautela judicial, y permite el recurso de suplicación cuando la diferencia salarial reclamada excede el tope máximo de 3000 euros fijados legalmente, ya no habría inconveniente para alcanzar la siguiente conclusión: en el recurso de suplicación contra una sentencia dictada en materia de clasificación profesional en la que se haya acumulado una acción por reclamación de

⁶³- MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, ed. Librería Bosch, Barcelona, 1981, pág. 202. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALON, J., FERNANDEZ LOPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, ed. Trotta, Valladolid 1995, pág. 360. ALBIOL MONTESINOS, I., et alt. *Derecho Procesal laboral*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 324.

⁶⁴- Vid. STS de 9 de marzo de 1992 (R.A. 1628), STS de 30 de Octubre de 1992 (R.A. 7859), STS de 13 de Julio de 1992 (R.A. 5606), STS de 15 de Julio de 1992 (R.A. 5623), STS de 28 de Septiembre de 1992 (R.A. 6819), STS 17 de mayo de 1993 (R.A. 4101), STS de 17 de Noviembre de 1993 (R.A. 8696), STS de 22 de Noviembre de 1993 (R.A. 8928), STS de 9 de Febrero de 1994 (R.A. 2471), STS de 28 de Marzo de 1994 (R.A. 2647), STS de 5 de Mayo de 1994 (R.A. 3997), STS de 27 de Marzo de 1995 (R.A. 2343). STS de 20 de junio de 1995 (R.A. 5213), STS de 28 de mayo de 1996 (R.A. 4686), STS de 29 de junio de 1996 (R.A. 5400), STS de 8 de mayo de 1997 (R.A. 4522), STS de 4 de febrero de 1998 (R.A. 1441), STS de 16 de febrero de 1998 (R.A. 1302), STS de 27 de febrero de 1999 (R.A. 2026), STS de 20 de noviembre de 1999 (R.A. 9504), STS de 2 de diciembre de 1999 (R.A. 9685), STS de 2 de febrero de 2000 (R.A. 408), STS de 14 de febrero de 2001 (R.A. 2520), STS de 30 de mayo de 2002 (R.A.7568), STS de 28 de octubre de 2002 (R.A. 1376), STS de 13 de noviembre de 2003 (R.A. 1162), STS de 3 de abril de 2009 (R.A. 2213), STS de 22 de junio de 2010 (R.A. 6300), STS de 17 de febrero de 2011 (R.A.2851).

⁶⁵- (R.A. 1856).

⁶⁶- STS de 30 de Marzo de 1993 (R.A. 2223); STS de 7 Abril de 1993 (R.A. 2919); STS de 17 de Noviembre de 1994 (R.A. 9223).

⁶⁷- MARÍN CORREA, J.M., et alt. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I ed. Civitas, Madrid, 1991, pág. 809.

diferencias salariales superiores a 3000 euros, se podrá discutir nuevamente en esa fase procesal, no solo el derecho del trabajador a ostentar las diferencias salariales, sino también el derecho de éste a consolidar al ascenso.

Por tanto, sería conveniente admitir el recurso en aquellos casos en que se acumulasen en el seno del proceso especial las acciones de clasificación junto con la de reclamación de diferencias salariales (siempre que supere la cuantía mínima), y acceder en fase de recurso a la discusión sobre la conveniencia o no de ambas pretensiones acumuladas, incluida la relativa al derecho al ascenso.

De hecho, ésta es fue la conclusión a la que llegó (desde mi punto de vista de manera acertada) un sector de la doctrina científica⁶⁸ con la anterior regulación, al afirmar que el recurso, y el conocimiento por parte del Tribunal Superior, debe extenderse a ambas acciones, y ello por dos razones: En primer lugar, porque entender firme el primer pronunciamiento podría dar origen a excluir de decisión un tema que no solamente tiene virtualidad por sí, sino que es presupuesto condicionante del sentido que corresponde al que es objeto del recurso, existiendo unidad de causa entre ambas acciones. Y en segundo lugar, porque el recurso se otorga, más que contra la acción o acciones que se ejercitan, contra la propia sentencia, cualquiera que sean los temas estudiados y su componente resolutivo. Con ello se permite a la vez una jurisprudencia unificadora que, en caso contrario, se perdería.

Conclusiones.-

I.- La Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ha introducido tres modificaciones en el llamado proceso de clasificación profesional: en primer lugar ha dotado de nuevo contenido al informe del comité de empresa que ha de aportarse junto con la demanda; en segundo lugar ha precisado el contenido del informe de la Inspección de Trabajo que también ha de adjuntarse a las actuaciones; y en tercer lugar ha previsto expresamente la acumulación de las acciones de clasificación profesional y de reclamación de diferencias salariales, a la vez que permite, por primera vez, el recurso de suplicación frente a la sentencia recaída en estos procesos, cuando las diferencias salariales superen la cuantía requerida de 3000 euros. Por su parte, el Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha afectado a esta materia al modificar la norma sustantiva que le servía de base, y en concreto los artículos 22 y 39 del ET, dotando con ello de un nuevo ámbito funcional al objeto del proceso de clasificación profesional.

II.- Respecto al nuevo ámbito funcional del proceso de clasificación profesional, el legislador de 2012 ha suprimido la categoría profesional y las categorías equivalentes, potenciando con ello al grupo profesional como criterio de clasificación profesional. Pese a ello, no habría especial inconveniente en afirmar que a través de esta modalidad procesal, el trabajador

⁶⁸.- Vid. en este sentido ALARCON CARACUEL, M.R., "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la LPL de 1980 y normas concordantes" *Revista de Política Social* nº 137, 1983, pág. 66. Cfr. ROA RICO, L.F., "Vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales" en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales, La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XII, Vol 2º, Ed. Edersa, Madrid, 1990, pag. 1014.

podrá reclamar judicialmente su ascenso, tanto si el empresario le exige el desempeño de funciones de un grupo profesional superior, como si le exige la realización de funciones superiores en el interior de su grupo profesional.

III.- Respecto al nuevo contenido del informe de la representación unitaria, cabe afirmar que su previsión resulta acertada, pero el legislador procesal ha perdido la oportunidad de introducir ciertos criterios que hubieran mejorado, en técnica legislativa, este requisito, como sería el haber precisado su forma escrita; la previsión de su innecesariedad para el caso de que la empresa no dispusiera de representación unitaria; la posibilidad de que otros sujetos aportasen dicho informe al margen del demandante; pero sobre todo ha perdido la oportunidad de equiparlo con la otra especialidad de esta modalidad procesal: el informe de la Inspección de Trabajo, restando con ello eficacia al mismo.

IV.- Respecto al nuevo contenido del informe de la Inspección de Trabajo, y pese a su valoración positiva, no deja de merecer ciertas críticas, puesto que el legislador procesal de 1980, exigía un contenido mucho más completo que el actualmente previsto. Además, no hubiera estado de más haber contemplado las consecuencias de su no aportación, en sintonía con los pronunciamientos jurisprudenciales recaídos sobre la nulidad de actuaciones en tales supuestos.

V.- Respecto a la previsión expresa de acumular la acción de clasificación profesional junto con la reclamación de diferencias salariales, se trata de un acierto, habida cuenta el silencio legislativo existente. Sin embargo la nueva regulación no despeja las dudas que ya planteaba la anterior normativa puesto que el legislador sigue sin aclarar cuál es el proceso a través del cual se dirimirían ambas pretensiones. En otras palabras, podría haberse señalado que cuando el trabajador deseara reclamar las diferencias salariales, pero no tuviera derecho al ascenso (por no reunir los requisitos previstos convencionalmente), el cauce procesal adecuado sería el proceso ordinario.

VI.- Respecto a la novedosa previsión legislativa de permitir el recurso de las sentencias recaídas en estos procesos, siempre que las diferencias salariales que se reclamen acumuladamente superen los 3000 euros, la misma resulta triplemente criticable: en primer lugar porque el legislador de 2011 mantiene como regla general la irrecorribilidad de dichas sentencias cuando, contrariamente a lo que pudiera pensarse, toda sentencia puede recurrirse en determinadas circunstancias; en segundo lugar porque admitir el recurso tan sólo cuando la cuantía litigiosa discutida supera los 3000 euros, supone privar a un tribunal superior de analizar el derecho al ascenso en función del salario del trabajador, desconociendo con ello que se trata ésta de una materia en la que están implicados derechos constitucionales como es el derecho a la promoción en el trabajo; y en tercer lugar porque el legislador no aclara si dicho recurso lo es solamente a los efectos de las diferencias salariales, o si, además, lo es a los efectos de la reclamación del ascenso, situación que podría haberse evitado permitiendo, sin más, el recurso en este tipo de procesos, y facilitando con ello una jurisprudencia unificadora.