ISSN: 2792-7970

La modalidad especial de clasificación profesional. Referencia a los pronunciamientos más recientes del Tribunal Supremo sobre algunos aspectos del mismo

The special procedure on professional Classification: Recent Supreme Court rulings on selected aspects

Joaquín Torró Enguix *Magistrado Titular del Juzgado de lo Social nº 4 Murcia.*

Cita Sugerida: TORRÓ ENGUIX, J.: «La modalidad especial de clasificación profesional. Referencia a los pronunciamientos más recientes del Tribunal Supremo sobre algunos aspectos del mismo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 175-180.

Resumen

La modalidad procesal de Clasificación profesional encuentra, en la práctica, un marcado carácter fáctico. En esencia se trata de analizar las concretas funciones, tareas, actividades … que integran la prestación laboral del trabajador y ver si las mismas se corresponden con el grupo profesional que tiene reconocido o son propias de un grupo superior. Unido ello a que el acceso al Recurso encuentra límites (únicamente para el caso de que se acumule una reclamación de cantidad superior a 3000,00 euros) asi como la propia configuración del Recurso de Casación, en cuanto que el art. 219 LRJS exige una contradicción entre sentencias que se refieran a "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" hace que los pronunciamientos de fondo sean escasos.

Abstract

In practice, the procedural modality of Professional Classification has a marked factual nature. Essentially, it involves analyzing the specific functions, tasks, activities, etc. that comprise the worker's work performance and determining whether they correspond to the recognized professional group or are part of a higher group. This, coupled with the fact that access to the Appeal is limited (only in the event of a claim for an amount greater than €3,000.00), and the very configuration of the Appeal in Cassation, in that Article 219 of the LRJS requires a contradiction between judgments that refer to "substantially equal facts, grounds, and claims," means that substantive rulings are scarce.

Palabras clave

Clasificación profesional; Prueba; Ámbito del proceso; Ascenso; Cuantía del recurso

Keywords

Professional classification; Evidence; Scope of the process; Promotion; Amount of the appeal

1. BREVE INTRODUCCIÓN

La clasificación profesional, en esencia, se configura como el mecanismo adecuado para concretar el contenido de la prestación que asume el trabajador con motivo de la celebración del contrato de trabajo, evitando una suerte de indeterminación. Lejos de ser una fijación aleatoria, la misma debe partir del marco convencional (C. Colectivo o Acuerdos de empresa) como primer escalón -art. 22.1 ET- . Dentro de este escalón primario adquiere especial significación la herramienta o instrumento del grupo profesional como categoría que delimite "aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador". Se trata, por tanto, de una noción amplia [1], que viene a permitir el establecimiento de grandes parámetros

[1] La reforma de la ley 3/2012 (exposición de motivos) suprimió la referencia a la categoría profesional, sustituyéndola por la de grupo profesional "con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional".

profesionales y, dentro de los mismos, proceder a una concreción específica, surgiendo así subgrupos, normalmente caracterizados por tener asociados diferentes niveles salariales. Con ello, puede verse limitado el campo de la modalidad procesal de clasificación, si la misma se toma para conseguir la adecuación entre funciones efectivamente realizadas con las definidas para el grupo profesional (no para el subgrupo). Todo ello sin perjuicio de que ese criterio legal de la definición convencional del grupo pueda verse matizado por acuerdos sobre polivalencia (realización de funciones de más de grupo).

Determinado ese primer escalón, el siguiente paso es el acuerdo concreto de inclusión del trabajador dentro de los grupos profesionales existentes, con motivo de la celebración del contrato, lo que permite tanto al trabajador conocer sus funciones como al empresario ejercer su poder de dirección y organización. De ahí, que la materia de clasificación tenga su proyección sobre el régimen de movilidad funcional conforme al art. 39 ET, ya sea a nivel horizontal (dentro del propio grupo, sin perjuicio de limitaciones de titulación , pertenencia al grupo y dignidad del trabajador, e interdicción de perjuicios económicos) o ya a nivel vertical (ascendente o descendente) cuando concurran causas específicas (técnicas u organizativas) y de forma temporal (máximo 6 meses en 1 año, u 8 meses en dos años, según el art. 39 ET). Finalmente, superados los umbrales temporales, será donde encuentre su ubicación el objeto de la modalidad procesal especial del art. 137 LRJS (reclamar el reconocimiento de una clasificación acorde con la realización de un trabajo/funciones de grupo superior al asignado). Por ello, el deslinde del cauce del art. 137 viene a obligar a dejar fuera pretensiones referidas a la encomienda de funciones inferiores al grupo reconocido, sobre ascensos que no guarden relación en una decisión empresarial de imponer funciones de grupo superior, que deberán ventilarse por el cauce del procedimiento ordinario[2]. Del mismo modo, cuando la asignación de funciones venga fundada en causas ETOP y de la decisión empresarial no es temporal, el procedimiento adecuado será el de MSCT. Todo lo anterior debe entenderse sin perjuicio de las posibilidades de la autonomía de la voluntad y eventuales pactos novatorios sobre funciones y contenido de la prestación laboral.

2. LA IMPORTANCIA DE LA CONCRECIÓN FÁCTICA EN LA DEMANDA Y SU ACREDITACIÓN/PRUEBA

En esta materia, conforme al art. 80.1 c) de la LRJS, adquiere relevancia singular la necesidad de fijar de forma "clara y precisa" los hechos en que se funde la pretensión. Es más, dado que se reclama la pertenencia a un grupo superior, en la buena práctica procesal la demanda deberá contener un cuadro comparativo, en el que se identifique el contenido de las funciones que inicialmente atribuidas (grupo asignado al tiempo de la contratación), las que se vienen realizando, y las que señala el convenio como integrantes de un grupo superior, es decir, gráficamente debería contener tres columnas referidas a cada uno de dichos parámetros. La columna central es la básica, dado que permitirá incluir su contenido como propio del grupo asignado inicialmente o propio del superior. Es aquí donde surge, normalmente, el problema de aplicación del convenio y la dificultad de aplicar cánones hermenéuticos dado que el texto

[2] STS de 5 de julio de 2005 (ROJ: STS 4497/2005 - ECLI:ES:TS:2005:4497), ya aclaró la doctrina al respecto y señaló que la modalidad especial sólo es aplicable a las pretensiones que se fundan en la falta de correspondencia entre las funciones efectivamente desarrolladas y el ámbito de la categoría o grupo atribuido por la empresa, lo que no comprende aquellas controversias en las que hay que considerar otros elementos, en especial las reglas sobre la homogeneización de las categorías o grupos profesionales, como consecuencia de un proceso de fusión.
Así, cuando se reclama un ascenso que no viene fundado en la realización de funciones de grupo superior, y por tiempo que sobrepase los umbrales del art. 39, como pueden ser cuando se funde en otras causas establecidas en convenio (antigüedad, edad, …), deben ventilarse por el procedimiento ordinario.

convencional suele acudir a la utilización del indefinido como fórmula de redacción (el verbo), sin una descripción de tareas concretas (descripción o relato), v.gr. "organizar"; "promover"; "gestionar"; "controlar" etc. También, cuando utilizan fórmulas amplias o abiertas como las de "con especial responsabilidad" (realización de funciones) "dedicación mantenida"; … etc.

Así, el TS (con motivo del Convenio aplicable a la empresa Naturgy), en STS del 05 de marzo de 2025 (ROJ: STS 1139/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1139) señala que no se acredita (carga de la prueba del actor) que las funciones del puesto tengan el alto grado de especialización y autonomía exigido el grupo reclamado (solo se reconocen funciones con un grado «medio» de especialización), también que no se acredita la existencia de titulación universitaria generalizada entre los ocupantes del mismo, como requiere el convenio colectivo, validando la clasificación profesional determinada por la empresa. Dentro de las dificultades y retos de la prueba quizás se encuentre que ese "alto grado" se pretendió acreditar por prueba testifical (valorada en la instancia, y no adecuada a los fines de la revisión fáctica)

En relación con el mismo convenio, pero ante pretensiones de encuadramiento en otro grupo, está la STS 01 de abril de 2025 (ROJ: STS 1512/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1512), para destacar la trascendencia en esta materia de la nota de permanencia en la prestación de funciones de grupo superior indicando *"…la realización de funciones de un grupo o categoría superior no equivale, directamente al reconocimiento de tal clasificación profesional; más aún si, además, dichas funciones superiores no lo son en régimen de permanencia, sino de suplencia*… para añadir … *como -con acierto- recuerda la sentencia recurrida, nos situaría en el marco de la movilidad funcional horizontal en el seno del mismo grupo profesional*.", todo ello sin perjuicio de los derechos económicos por las funciones efectivamente realizadas

3. LA DIFERENCIACIÓN DEL ASCENSO DEL GRUPO FRENTE AL DERECHO A UN NIVEL SALARIAL SUPERIOR DENTRO DEL GRUPO

Como se ha advertido, la noción de grupo profesional a efectos de clasificación permite una amplitud que aboca, con motivo de la negociación, a introducir subgrupos (normalmente referidos a diferentes niveles salariales dentro del mimos y amplio grupo profesional). Un ejemplo claro lo encontramos en la STS de 27 de junio de 2024 (ROJ: STS 3651/2024 - ECLI:ES:TS: 2024:3651), en la que analizando el Convenio de referencia el TS advierte como la promoción económica dentro del mismo grupo profesional se adquiere automáticamente al cumplir los umbrales de experiencia definidos en el convenio, sin necesidad de vacantes. Es más, resalta que el sistema de clasificación profesional debe interpretarse conforme a la normativa vigente, según los criterios de la reforma laboral de 2012, que sustituyó las categorías profesionales por grupos profesionales, por eso a partir de los arts. 22, 24 y 39 del ET afirma "*no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional, ya que es el concepto de grupo al que debe venir referido el cambio de funciones que permita un ascenso, de modo que dentro del grupo profesional no hay movilidad funcional, no hay ascensos. No resulta aplicable pues el art. 16 del Convenio que regula los ascensos*" y añade "*De este modo, hallándonos dentro del grupo III, los cambios entre niveles económicos no son ascensos. Se trata de una promoción económica…"* (se acreditaba una experiencia medida en meses conforme a la escala del propio convenio).

4. EL TIEMPO PARA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN (PRESCRIPCIÓN) Y LA NATURALEZA DE TRACTO SUCESIVO DE LA RELACIÓN LABORAL

El TS, con sistematización y reiteración de la doctrina legal, viene a revocar la sentencia del TSJ en cuanto parte de la consideración de que la relación laboral es de tracto único. Lejos de dicha consideración, analiza el plazo para el ejercicio de acciones en la relación laboral como relación de tracto sucesivo. Así, la STS 3 de junio de 2025 (ROJ: STS 2862/2025 - ECLI:ES:TS:2025:2862) incide sobre los siguientes puntos esenciales para reconocer la posibilidad del ascenso, conforme a criterios ya recogidos en las STS 291/2023, de 20 de abril (rcud 1080/2020, Pleno) y 373/2023, de 24 de mayo (rcud 346/2020):

— interpretación restrictiva de la prescripción

— conforme al art. 39.2 ET "…, *no cabe afirmar que el plazo para reclamar la categoría superior se inicia el día de suscripción del contrato de trabajo puesto que esa norma permite reclamar el derecho a partir de unos determinados espacios temporales en los que el trabajador ha atendido funciones superiores*"

— ", *los contratos de tracto sucesivo se identifican como contraprestaciones recíprocas, continuadas y dilatadas en el tiempo, ya sea este determinado o indefinido. En ellas el servicio se presta de forma continuada y a cambio del salario hasta la extinción de la relación laboral*"

— el día inicial del plazo de prescripción ex art 59.1 comenzará cuando finalice el contrato o cuando termine la prestación de servicios continuados.

— las diferencias salariales, en cambio, conforme al art. 59.2 solo alcanzarán las de un año anterior al ejercicio de la acción.

5. MODALIDAD PROCESAL ADECUADA. CUANDO EL EMPLEADOR ES UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EL CONVENIO PREVÉ MECANISMO ESPECÍFICO

El ascenso, además, queda condicionado a las propias exigencias convencionales (o legales) . Así con motivo del Convenio Único del personal laboral de la Xunta, la STS, a 23 de mayo de 2024 (ROJ: STS 2754/2024 - ECLI:ES:TS:2024:2754), advierte que en el mismo únicamente se contempla un como proceso válido para consolidar una categoría superior la superación del correspondiente proceso previsto en el citado Convenio, por ello los trabajadores solo tendrá el derecho a reclamar la cobertura de las vacantes y las diferencias salariales pero no el derecho a ser clasificados en el grupo profesional y categoría pretendidos porque lo prohíbe el art. 15.5 del convenio colectivo. (reitera en la misma la SSTS de 22 de septiembre de 2017, Rcud. 3177/2015; de 6 de noviembre de 2018, Rcud. 2170/2016; de 30 de junio de 2020, Rcud. 676/2018 y de 9 de febrero de 2021, Rcud. 2301/2018, además de 27 de octubre de 2022 Rcud 3920/2019.)

6. MODALIDAD PROCESAL ADECUADA

Insiste el TS en que la vía del art. 137 LRJS lo es para tratar cuestiones de hecho, excluyéndose cuando se discuta sobre aspectos jurídicos complejos. En concreto, la STS de

24 de enero de 2024 (Roj: STS 327/2024 - ECLI:ES:TS:2024:327), señala que: *"El objeto del proceso es únicamente el de verificar cuales son exactamente las tareas que desempeña la actora.*

Se trata por consiguiente de la mera determinación de hechos, carente de cualquier relevancia jurídica a la hora de valorar la equivalencia entre las funciones desempeñadas y la categoría profesional que corresponde, en la medida en que se trata de acreditar las funciones exactamente desarrolladas por la trabajadora de lo que resultará automático e indiscutible el encuadramiento en una u otra categoría profesional.

Más allá de esa cuestión de prueba sobre las tareas que desempeña la demandante, el debate carece de mayor alcance y resulta del todo innecesario adentrarse en territorios jurídicos más complejos que pudieren desnaturalizar la modalidad procesal por la que se ha encauzado el litigio."

7. RECURRIBILIDAD DE LAS SENTENCIAS EN SUPLICACIÓN

7.1. Con carácter general. Únicamente si se acumula la acción de cantidad por diferencias en cuantía superior a 3000,00 euros

La STS del 21 de enero de 2015 (ROJ: STS 1281/2015 - ECLI:ES:TS:2015:1281) tras analizar la evolución de la jurisprudencia en este punto, recuerda que la acumulación venía siendo admitida por la jurisprudencia (antes de la LRJS), que señalaba que esta segunda petición queda condicionada a la tramitación y decisión de la primera de la que tiene carácter accesorio, entre otras, STS 29-10-2002, CUD 621/02, siguiéndose la modalidad procesal de clasificación profesional. Y ya tras la reforma, al reconocerse expresamente la posibilidad de acumulación, indica como, los artículos 191.2.d) en relación con el art. 137.3 de la LLRJS exige expresamente que se supere el umbral de los 3000,00 euros.

7.2. La determinación del umbral de los 3000,00 euros

Recuerda la STS de 24 de enero de 2024 ya mencionada anteriormente (Roj: STS 327/2024 - ECLI:ES:TS:2024:327) su consolidada doctrina, que recoge la STS 804/2021, de 20 de julio, Rcud.3468/2018, al señalar que "la pretensión de reconocimiento de derecho y reclamación de cantidades tiene acceso al recurso cuando la primera, en cómputo anual, o la segunda, en el total de lo reclamado hasta el acto de juicio, o ambas, superen los 3.000 euros". Esta doctrina ha sido aplicada ya en numerosas ocasiones, como puede verse en las *SSTS 376/2020, 21 de mayo, Rcud.2786/2017* ; *149/2021*, *3 de febrero, Rcud.3943/2018*; *224/2021*, *23 de febrero, Rcud.40 55/2018.*

7.3. Conceptos computables para integrar el umbral de 3000.00 euros

El TS viene a admitir que diversas partidas puedan integrar las diferencias salariales reclamadas y, con ello, alcanzar el umbral de la cuantía de suplicación. En concreto la STS de 30 de mayo de 2024 (ROJ: STS 3006/2024 - ECLI:ES:TS:2024:3006), dentro de los siguientes parámetros:

— Recuerda la doctrina sobre la materia la doctrina legal a considerar sobre determinación de la cuantía litigiosa, indicando que *""la cuantía de una pretensión viene determinada por la solicitud de la demanda lo que, a su vez, condiciona el acceso al recurso de suplicación "sin que se contemple en nuestras normas procesales una cuantía para la demanda y otra distinta para el recurso ["summa gravaminis"] (SSTS 22/01/02 -rcud 620/01-; 14/05/02 -rcud 2494/01-; 14/05/02 -rcud 2204/01-; 24/05/02 -rcud 2753/01-; 25/06/02 - rcud 3218/01-; 25/09/02 -rcud 93/02-; y 15/02/05 -rec. 264/04-); b) es inasumible la sinonimia entre cantidad litigiosa y cantidad controvertida, por lo que ha estarse a una concepción amplia del término "litigiosa", que no ha de venir asimilada a cuantía disputada o controvertida, y sí a cuantía reclamada, o sea, integrante del "petitum" de la demanda y como tal constitutiva -junto a otros pedimentos- del objeto de la litis" (SSTS 22/01/02 -rcud 620/01-; y 25/09/02 -rcud 93/02-)" [STS de 25 de septiembre de 2018, rcud 3666/2016]".*

— Hay que estar al momento de las conclusiones (puede incrementarse con las que se hayan devengando con posterioridad a la demanda)

— En el caso concreto, se reclamaban dos complementos de puestos de trabajo, que en conjunto superaban el citado umbral advirtiendo que ", el criterio del cómputo anual de la cuantía a los efectos de acceso al recurso de suplicación se remite a las reclamaciones de derecho con traducción económica respecto de las que no se ha solicitado cantidad concreta."