

## CLASIFICACION PROFESIONAL: PRESCRIPCION DE ACCIONES Y COMPETENCIA DE LA ADMINISTRACION LABORAL. COMENTARIO A LA SENTENCIA DE LA SALA 4.<sup>a</sup> DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 23 DE FEBRERO DE 1971

«Formulada reclamación ante la Delegación de Trabajo de Guipúzcoa por ... (determinados) productores de la Empresa "S" sobre clasificación profesional, la expresada Delegación Provincial dictó resolución..., estimando la pretensión y acordando que la categoría que corresponde a dichos trabajadores es la de "estampadores de lyonesa", declarando la facultad de la Empresa a destinarlos a otras secciones, según las necesidades de la producción, pero respetando la retribución correspondiente a aquella clasificación, y promovido recurso de alzada por la Empresa, alegando que los referidos productores tienen la clasificación de oficiales y no la de estampadores», la Dirección General de Ordenación del Trabajo, por resolución..., desestimó el mismo, teniendo en cuenta que la Delegación atendió para dictar su acuerdo a la labor efectivamente realizada por los interesados.

Interpuesto recurso contencioso-administrativo a nombre de la Empresa, el Tribunal Supremo lo desestima (\*).

El Tribunal Supremo, analiza, entre otras, las siguientes cuestiones:

— «Existencia en este caso de la prescripción extintiva (alegada por la Empresa) en cuanto a la solicitud formulada por los productores reclamantes, al haber transcurrido más de tres años desde que se produjo el traslado a otras secciones de la Empresa y, por tanto, del referido cambio de categoría profesional.»

— «Examen y decisión (de no prosperar la anterior cuestión) del fondo del asunto (el problema de clasificación profesional planteado)...», desestima el recurso interpuesto en base a que:

*Tercer considerando:* «El tema de la prescripción extintiva para poder ejercitar por parte de los obreros reclamantes la solicitud que dio origen al

---

(\*) Se toma este resumen de hechos del *Repertorio de Jurisprudencia*, de Aranzadi, año 1971, referencia 1.115.

expediente administrativo, por haber transcurrido al instarlo más de tres años desde que se efectuó por la Empresa el cambio de su categoría profesional..., no puede en este caso prosperar ... al no darse el supuesto contemplado en el artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que no constituye esta modificación contractual de trabajo causa determinante de la terminación del contrato existente, que todavía perdura mientras que se mantengan las actividades laborales, sea en una u otra clase profesional o forma de prestarse los servicios, y además, *por ser impropio hablar de plazos legales de prescripción referidos al ejercicio de acciones judiciales, puesto que los obreros reclamantes no han ejercitado ninguna, sino que se han limitado a formular una petición ante las autoridades de Trabajo, lo que motivó los acuerdos recurridos, siendo la Empresa accionante la única que ejercita una acción judicial contencioso-administrativa contra tales decisiones...*».

*Cuarto considerando:* Ceñido escuetamente el problema litigioso «a determinar si puede la Empresa, por decisión unilateral suya, cambiar de categoría a sus productores al asignarles otros puestos de trabajo, aun cuando respete sus anteriores remuneraciones, y si bien el artículo 7.º, número 5 de la Ordenanza laboral de la Industria Textil, de 21 de septiembre de 1965, atribuye a la Empresa la organización y distribución del trabajo, y el artículo 74 de esta misma Ordenanza, la facultad para destinar a sus operarios a otros trabajos distintos al suyo habitual, respetando el salario de origen, excepto si fuese superior al del nuevo trabajo asignado, *ello no significa haya de producirse una modificación de la categoría profesional que no se menciona en dicha Ordenanza, por lo que en el caso presente procede mantenga y respete la categoría profesional que tenían tales productores...*».

*Quinto considerando:* «En principio se han de respetar las situaciones personales de los trabajadores que fueron por ellos estipuladas, pues es justo y legal que ... conserven los productores interesados su anterior categoría profesional *más favorable y beneficiosa*, porque uno de los principios que informan el ordenamiento social español es el de que entre las categorías, funciones y retribuciones de las distintas autoridades laborales exista una directa correspondencia dentro de las normas generales que prescriben en *todo caso el respeto a los derechos consolidados de los trabajadores*, y dado que la clasificación profesional debe responder a la naturaleza de las funciones de cada trabajador ... las respectivas reglamentaciones laborales regulan la distribución del personal en categorías y grados, *limitando las facultades del empresario para variar o cambiar unas y otros en uso de las facultades de dirección ...*, no permitiendo en modo alguno cambiarlos de forma permanente o definitiva a categorías distintas de las que antes tenían sin causa o razón justificativa para ello...».

Por todo lo expuesto, «es obligado desestimar el recurso interpuesto por "S. y Cía. S. A." contra la Orden del Ministerio de Trabajo (Dirección General de Orde-

nación del Trabajo), sobre asignación de categoría profesional de los productores reclamantes y pertenecientes a la Empresa que recurre, resolución que por haber sido dictada conforme a Derecho, debe quedar válida y subsistente...».

\* \* \*

Varios son los temas que esta sentencia del Tribunal Supremo (Sala IV) de 23 de febrero de 1971 induce a comentar, de los cuales, sin lugar a dudas, dos son los más interesantes: el de la prescripción extintiva de acciones y el de la competencia de la autoridad laboral y, consiguientemente, de la jurisdicción contencioso-administrativa, en los procedimientos de clasificación profesional.

En una lectura rápida de esta sentencia llama la atención a primera vista un párrafo del tercer considerando, que afirma ser «impropio hablar de plazos legales de prescripción (si no son) referidos al ejercicio de acciones judiciales». Este párrafo, que se refiere específicamente a la prescripción extintiva de la acción de impugnación de la clasificación profesional, lleva de la mano a tratar del contenido de la prescripción en general, y a preguntarnos si ésta, como institución, atañe sólo al ejercicio de acciones judiciales o, por el contrario, a toda clase de acciones, se interpongan o no ante un juez. Resuelta esta cuestión, no puede dejarse sin contestar a la inmediatamente planteada al hilo de la misma, pues sea el contenido de la prescripción acciones exclusivamente judiciales, o sea dicho contenido mucho más amplio y referido a toda clase de acciones (solución correcta), ¿qué clase de acción se ejercita al acudir ante un delegado de Trabajo? Evidentemente, no se trata de una acción judicial, y, sin embargo, la Administración laboral, concretamente en los procedimientos de clasificación profesional (y en otros que le han sido expresamente atribuidos), actúa cuasi jurisdiccionalmente (1), o dicho de un modo más directo y comprometido, actúa con facultades auténticamente jurisdiccionales (2).

Aparecen así planteados los dos importantes temas a que esta sentencia da lugar, y a los que antes nos hemos referido: el de la prescripción extintiva de acciones

(1) «Existe una función cuasi-jurisdiccional de la Administración, al tener encomendada, en determinadas materias, un conocimiento exclusivo, en perjuicio de los Tribunales de trabajo, tales fundamentalmente las materias de clasificación profesional y de crisis de trabajo.» M. RODRÍGUEZ-PINERO: «Cuestiones laborales previas en el proceso administrativo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 82, 1969, pág. 134.

(2) «Teórica y prácticamente, pues, ha de concluirse afirmando la existencia de una auténtica potestad jurisdiccional de la Administración; sin que sea pertinente recurrir a la antigua e insatisfactoria tesis de la "cuasi-jurisdicción"... basada en un tenaz prejuicio procesalista, cerrado al descubrimiento de funciones jurisdiccionales más allá de la actividad del juez.» A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, Madrid, 1970, pág. 62.

«Los órganos del Ministerio de Trabajo "actúan no como órganos de la Administración en la esfera administrativa, sino como verdaderos organismos jurisdiccionales en función civil laboral" (TS/CA, 18-VI-1945)... en: 1.º, los conflictos individuales de trabajos sobre clasificación profesional.» A. MONTOYA MELGAR, Ob. cit., págs. 68-69.

y el de la competencia de la autoridad laboral, y posteriormente de la jurisdicción contencioso-administrativa, en los procedimientos de clasificación profesional.

No obstante, pudiera causar extrañeza el que se hable del tema de la competencia decisoria de la Administración en materia laboral y de las relaciones competenciales (y posibles conflictos) entre Jurisdicción y Administración de Trabajo precisamente aquí, en un comentario a esta sentencia de 23 de febrero de 1971, ya que en la misma la cuestión de la competencia de la autoridad laboral, y consiguientemente de la propia Sala, no aparece planteada por la parte recurrente, ni tampoco apreciada de oficio por el Tribunal Supremo, ni, por otra parte, es necesaria su solución para entrar en el fondo del asunto, pues estamos ante un caso que podría llamarse «puro» de clasificación profesional, esto es, sin implicaciones salariales o de otro tipo que pudieran plantear un conflicto competencial con la Magistratura de Trabajo, pues ésta entiende, como es sabido, de las reclamaciones salariales que *normalmente* son conexas a un procedimiento de clasificación profesional (3). Pues bien, si la regla general es que los procedimientos de clasificación profesional ante la autoridad laboral funcionen como previos y necesarios (4) a la reclamación de derechos económicos ante el magistrado de Trabajo, en el caso presente nos encontramos ante una excepción a esa regla general, siendo el problema planteado exclusivamente de clasificación profesional; de ahí que la competencia de la autoridad laboral para su conocimiento, en ningún caso se haya puesto en duda. Sin embargo, es interesante tenerla en cuenta en relación con el problema de prescripción extintiva planteado (éste sí explícitamente) y su solución a efectos prácticos (o por lo menos en relación con la solución en este comentario sostenida).

1. Esta sentencia es, además, importante en relación con la regulación sustantiva de la clasificación profesional, pues considera ésta como un verdadero derecho subjetivo del trabajador, no susceptible de modificación unilateral por la Empresa «aun cuando ésta respete su anterior remuneración». El concepto de clasificación profesional utilizado por el Tribunal Supremo está determinado por dos notas: cualificación con la que el trabajador ha sido contratado, y labor efectivamente realizada por el mismo. El concepto jurisprudencial, como puede apreciarse, es coincidente con su elaboración doctrinal (5), pero lo verdaderamente llamativo es su consideración como un derecho del trabajador frente al poder de variación (*ius variandi* como manifestación

(3) Artículo 3.º de la Orden ministerial de 29-XII-1945: «Para conocer de estas cuestiones (de clasificación profesional) será competente la Delegación de Trabajo que ejerza su jurisdicción en el territorio donde se presten los servicios, con independencia del lugar en el que tenga la Empresa su domicilio legal; ello sin perjuicio de la acción que, en su día y como *derivación del acuerdo firme recatado*, pueda deducirse ante la Magistratura de Trabajo por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda.»

(4) Vid., en este sentido, A. MONTOYA MELGAR, Ob. cit., págs. 175 y sigs., referidas a la vinculación de los órganos judiciales por decisiones administrativas.

(5) «La clasificación profesional viene dada por el oficio o profesión que se practica, porque se posee, en ejecución del contrato (de trabajo).» M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1971, pág. 132.

## JURISPRUDENCIA

del poder de dirección) del empresario, actuando incluso como límite al mismo. Este aspecto de la intangibilidad o inmodificabilidad de la clasificación profesional, por supuesto, no tiene nada que ver con el tema de los ascensos o supuestos de adquisición por el trabajador de una nueva clasificación superior y más ventajosa a la anteriormente disfrutada (6); la inmodificabilidad de la categoría profesional no se predica de modo absoluto y terminante, sino que, por el contrario, una modificación ventajosa de la misma (caso de promoción o ascenso) no sólo se admite, sino que se concibe como un derecho del trabajador al imponer la Ley de Contrato de Trabajo al empresario la obligación de dar al trabajador «ocupación efectiva cuando el no dársele perjudicare considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional» (artículo 75, 2.º) (7). La modificación en la categoría profesional que se rechaza es la que implica condiciones menos beneficiosas y menos favorables para el trabajador, ya en remuneración ya en trato o categoría, aunque se conservare aquél, aspecto este segundo tan importante como el económico; y este es, precisamente, el supuesto tratado y resuelto en esta sentencia: un cambio unilateral por parte de la Empresa de la categoría profesional de ciertos trabajadores (estampadores manuales) a otra inferior (oficiales) (8) conservando la retribución correspondiente a aquélla, «cambio permanente o definitivo ... y sin causa o razón justificativa para ello».

El Tribunal Supremo, en su argumentación, se basa en el principio del respeto a los derechos consolidados de los trabajadores y a la condición más beneficiosa, alude al poder de dirección del empresario y sus límites, y distingue, muy acertadamente, entre modificación en la clasificación profesional (en ningún caso permitida) y supuestos de movilidad del trabajador, movilidad que ha de ser temporal, justificada y respetuosa del salario anteriormente alcanzado, y que nos lleva a examinar las normas estatales y paccionadas aplicables al caso: la Ordenanza laboral de la Industria Textil, de 21 de septiembre de 1965, y el convenio colectivo sindical de la Industria Textil Lanera de 29 de enero de 1962.

Es esta Reglamentación de Trabajo muy permisiva respecto a la movilidad del trabajador, pues en su artículo 6.º considera «la organización del trabajo (como) facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa», comprendiéndose dentro de dicha organización «la movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades

---

(6) Normalmente, un ascenso implica condiciones más beneficiosas tanto en la jerarquía profesional como en las retribuciones, sin embargo, hay que advertir el peligro de los ascensos automáticos y sin intervención alguna de consentimiento del trabajador, pues éste no siempre puede estar interesado en aceptar nuevas tareas, bien porque no se siente capaz, bien porque pueden comportar condiciones de trabajo más gravosas. Vid. ANTONINO FRENI y GINO GIUGNI: *Lo statuto dei lavoratori*, comentario a la ley de 20 de mayo de 1970, Milán, 1971.

(7) Vid., en este sentido, M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1971, página 133.

(8) *Ordenanza Laboral de la Industria Textil*, de 21 de septiembre de 1965, artículo 78: «Clasificación profesional: grupos generales: a), directivo; b), técnico; c), obrero; d), administrativo; e), mercantil; f), subalterno.» Dentro del personal técnico no titulado incluye a los estampadores manuales o pintores de estampados (artículos 80 y 81), mientras que los oficiales forman parte del grupo obrero (artículos 82 y 83).

de la organización y la producción», habiéndose de respetar en todo caso «el salario profesional alcanzado (art. 7.º)». En el mismo sentido, el artículo 74 dispone: «Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencia de su organización, considere necesario encargar a un operario trabajo distinto al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo teniendo siempre en cuenta que el trabajador ha de percibir en todo caso el salario de origen excepto si fuere más elevado el del nuevo trabajo a que se le destina». No obstante esta regulación, «ello no significa haya de producirse una modificación en la categoría profesional, cosa que no se menciona en dicha Ordenanza, por lo que en el caso presente procede se mantenga y respete la categoría profesional que tenían tales trabajadores» (9), como dispone el artículo 22 de la referida Reglamentación y el artículo 47 del convenio colectivo de la Industria Textil Lanera, que impiden se produzca por el mero cambio o modificación de plantilla un efecto contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que formen parte de ella (10).

Aparece así perfectamente diferenciada la movilidad del trabajador, que comprende el destino *temporal* a otros trabajos de la misma categoría en *circunstancias extraordinarias*, de la modificación en la clasificación profesional. Dicha movilidad es concebida por esta Reglamentación como un derecho de la Empresa, lo cual no supone o implica necesariamente un perjuicio para el trabajador, a pesar de que en esta materia de movilidad en la prestación del trabajo, trabajador y empresario tengan intereses contrapuestos, pues mientras al empresario le interesa una fuerza de trabajo móvil, al trabajador le interesa su inamovilidad como derecho, ya que este derecho no es absoluto, sino que está limitado y condicionado por las necesidades de la organización y la producción, la escasez de trabajo, y en todo caso, por el salario profesional alcanzado. Por otra parte, dicha movilidad ha de ser, como ya se ha dicho, *temporánea* y justificada, y sin que pueda implicar un descenso permanente de categoría en la jerarquía profesional, materia propia ya de mutabilidad en la clasificación profesional no permitida por la referida Reglamentación y, en consecuencia, condenada por el Tribunal Supremo.

Es de observar que esta doctrina del Tribunal Supremo, en materia de clasificación profesional mantenida en repetidas y constantes sentencias (como las de 22 de mayo de 1965, 8 de mayo y 19 de diciembre de 1967, 17 de marzo de 1969, 6 de junio y 2 de julio de 1970...) es coincidente con la nueva regulación que sobre esta materia se encuentra en la reciente ley italiana de 20 de mayo de 1970. El artículo 13 de esta ley deroga el artículo 2.103 del *Codice*, dándole nueva redacción y modificándolo en aspectos sustanciales y de enorme interés en el caso que examinamos, tales como clasificación profesional, traslados y movilidad (11).

(9) La expresión entrecomillada pertenece a la sentencia que comentamos.

(10) *Ordenanza Laboral de la Industria Textil*, de 21 de septiembre de 1965, artículo 22: «La plantilla técnica se confeccionará como mínimo cada dos años, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los productores que forman parte de la Empresa.»

(11) *Artículo 2.103 Codice civile*: «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'im-

En cuanto a la clasificación profesional, mientras el antiguo artículo 2.103 del *Codice* concedía al empresario la potestad de adscribir al trabajador a una categoría inferior «con tal de que esa (categoría) no supusiera una disminución en la retribución o un cambio sustancial en la posición (del trabajador)» potestad que según la doctrina y los convenios colectivos podía ser ejercitada *tan sólo temporalmente*, la nueva regulación no permite su ejercicio ni siquiera con tal limitación de tiempo, pudiéndose suponer tan sólo que «en función del principio de ejecución del contrato según buena fe (art. 1.375 *Codice civile*), el trabajador no podrá sustraerse de desempeñar funciones excepcionales en relación a exigencias del todo extraordinarias, como la salvaguarda de las instalaciones de trabajo o la seguridad del trabajo..., pero deberá tratarse de funciones con carácter de brevísima temporalidad y deducidas de una imprescindible necesidad objetiva» (12).

Por lo que se refiere a los traslados, distingue la nueva regulación italiana entre los traslados a distintas tareas dentro de la misma categoría profesional y los traslados de una unidad productiva a otra. Respecto de estos últimos se exige la existencia de razones técnicas, organizativas y productivas *comprobadas*. La similitud con la Ordenanza laboral de la Industria Textil, artículo 7.º («necesidades de la organización y de la producción») y artículo 74 («por escasez de trabajo o conveniencia de la organización»), es extraordinaria, pero hay que tener en cuenta que estos preceptos se refieren más bien a los traslados a distintas tareas dentro de la misma categoría profesional. Estos, en la nueva ley italiana, pueden dar lugar a una nueva clasificación profesional, pues se admite la adscripción del trabajador a tareas *equivalentes* a las últimas efectivamente desempeñadas, siempre que esa equivalencia tenga lugar en una doble vertiente: en la vertiente económica (conservación de la misma retribución) y en la vertiente profesional (que se trate de tareas comprendidas en la misma categoría profesional que el trabajador posea al contratar o en la que posteriormente hubiera podido adquirir en virtud de un ascenso). No se admite, por tanto, *ni aun temporalmente*, la asignación a tareas de valor inferior en la jerarquía profesional, y esto es importante destacar, ya que la Ordenanza laboral de la Industria

---

prenditore puo, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa purché essa non importi una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui. Nel caso previsto dal comma precedente il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se é a lui piú vantaggioso.»

*Artículo 13, ley 20 de mayo de 1970:* «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali é stato assunto od a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia succesivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un perid fissato dai contratti colletivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non puó essere trasferito da una unitá produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario é nulo.»

(12) Vid. ANTONINO FRENI y GINO GIUGNI: *Lo statuto dei lavoratori*.

Textil habla siempre de respeto al salario ya alcanzado, pero nunca de mantenimiento de la misma categoría profesional en esas tareas temporales que por necesidades extraordinarias se obliga a los trabajadores a desempeñar.

Por último, es de advertir la rigurosidad de la regulación italiana al declarar la nulidad de todo pacto en contrario, pues ello elimina toda modificación de categoría profesional perjudicial, o si se quiere menos ventajosa, para el trabajador, incluso con consentimiento de éste. Puede hablarse así de la instauración del derecho a la correspondiente y adecuada categoría profesional como un derecho *irrenunciable* para el trabajador.

2. La prescripción extintiva de la acción impugnatoria de la clasificación profesional es rechazada por el Tribunal Supremo en base a dos argumentos: a) El plazo prescriptivo no sólo no se ha cumplido, sino que ni tan siquiera ha empezado a transcurrir, ya que el *dies a quo*, la terminación del contrato de trabajo, no ha tenido lugar. b) En todo caso, la prescripción no jugaría nunca en los supuestos de impugnación de la clasificación profesional «por ser impropio hablar de plazos legales de prescripción (si no son) referidos al ejercicio de acciones judiciales», ocurriendo en dichos supuestos que los obreros reclamantes no ejercitan una acción de tal tipo, sino que se limitan a formular una petición ante las autoridades de Trabajo competentes, petición que, por supuesto, no es de carácter judicial, ya que no se ejercita ante un órgano jurisdiccional.

El primer argumento es totalmente correcto. La norma general en materia de prescripción de acciones laborales es la contenida en el artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo, según el cual «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación». Esta norma, coincidente con la del párrafo tercero del artículo 1.967 del Código civil, según el cual «por el transcurso de tres años contados desde que dejaron de prestarse los respectivos servicios, prescribe la acción para el cumplimiento de la obligación de pagar a los menestrales, criados y jornaleros el importe de sus servicios y el de los suministros o desembolsos que hubiesen hecho concernientes a los mismos», constituye una excepción del artículo 1.969 del Código civil, el cual, de acuerdo con la doctrina general en la materia que afirma la prescriptibilidad de las acciones desde el momento en que éstas pudieron ejercitarse, dispone claramente que «el tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse».

El artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo es esa «disposición especial que otra cosa determina», fijando el momento desde el que empieza a correr el plazo de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial y que no se ejercite para el percibo del salario o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias (excepción a la excepción, como dice F. Suárez) en la terminación del contrato de trabajo. Quede esto claro: en materia de prescripción de acciones laborales, «la acción nace desde el momento en que la obligación es exigible en Derecho, pero el cómputo del plazo de la prescripción empieza

no en ese momento, sino en el momento de la terminación del contrato» (13), o como dice Alonso Olea, «no hay prescripción posible de ninguna acción derivada del contrato de trabajo mientras éste esté en vigor», salvo la excepción relativa a salarios y horas extraordinarias (14).

Fijado el momento a partir del cual empieza a jugar sus efectos la prescripción, el problema queda trasladado a fijar el momento en que el contrato de trabajo se entiende terminado. De la fijación de ambos momentos obtendremos el *dies a quo*. Es el propio artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo el que nos da las reglas, aunque confusamente, para la fijación de este segundo momento: «A estos efectos se considerará terminado el contrato: a) El día en que expire el tiempo de duración expresamente convenido o determinado según la presente ley; y b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita».

Indudablemente, la correcta interpretación del precepto es entender que el momento de terminación del contrato es el de la terminación *efectiva* de la prestación continuada del trabajo, objeto de dicho contrato. Pues bien, esto así, hay que aplicar lo dicho al caso concreto, resuelto acertadamente en esta sentencia, para ver si la acción ejercitada por los trabajadores para impugnar su inadecuada categoría profesional ha, o no, prescrito. El contrato no ha terminado, puesto que los trabajadores continúan prestando sus servicios a la Empresa recurrente; no obstante, como dichos trabajadores desde un período anterior a su reclamación, y superior a tres años, vienen prestando sus servicios de otra forma y en otra clase profesional distinta a aquélla con la que fueron contratados, podría pensarse en la existencia de dos distintos y sucesivos contratos de trabajo: el primero extinto en virtud de una novación objetiva producida al modificarse la categoría profesional, y el segundo que habría nacido precisamente por causa de esa novación y en sustitución del primer contrato, ya que éste es el efecto típico de la novación: «la nota característica de la novación y que la diferencia de los demás medios extintivos de las obligaciones es, pues, la de ser un acto jurídico de doble función que a la vez que *extingue hace nacer* en lugar de ella otra obligación nueva» (15). Esto condicionaría totalmente la inexistencia o existencia de la prescripción.

La tesis de la novación extintiva fue sustentada por toda una constante y reiterada jurisprudencia del artículo 94 de la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1931, artículo redactado exactamente igual que el actual artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero sin el último inciso referido al tema de los salarios y horas extraordinarias, con lo que la acción prescribía *siempre* a los tres años de terminar la relación laboral, sin posibilidad de excepción para las fechas de pagos de los devengos periódicos y con perjudiciales consecuencias para los patronos. Para evitar tales consecuencias, la juris-

(13) Vid. F. SUÁREZ GONZÁLEZ: «La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 85, 1970, pág. 77.

(14) Vid. M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1970, pág. 255.

(15) Vid. J. CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, 10.ª edición, Madrid, 1967, tomo III, pág. 344.

prudencia ideó la doctrina de que «las distintas modificaciones que se verifiquen en cuanto al sueldo del obrero, por disminución o aumento, implican otros tantos contratos de trabajo por quedar novadas las obligaciones derivadas de aquellos actos jurídicos, conforme a lo preceptuado por el artículo 1.203, 1.º, del Código civil, con lo cual la terminación de cada contrato determina necesariamente un nuevo punto de partida para el cómputo de la prescripción que pueda aducirse», llegando así a instituir un «peculiar principio pro empresario» (16).

Actualmente, dada la redacción del artículo 83 de la ley de Contrato de trabajo, esta tesis no tiene ya razón de ser en cuanto a la prescripción de salarios y horas extraordinarias, y por lo que se refiere a otras modificaciones de la relación laboral, como puede ser la modificación en la categoría profesional del trabajador (categoría con que el trabajador presta su trabajo), la opinión mayoritaria entre los laboristas (17) es la de que si bien puede hablarse de una novación objetiva, ya que es indudable que se produce un cambio en el objeto de la obligación del trabajador (éste presta su trabajo con arreglo a una categoría distinta a aquella con la que fue contratado), se trataría de una novación modificativa y no extintiva, manifestándose así el principio de conservación del negocio y esa resistencia del contrato de trabajo de la que habla M. Alonso Olea (18).

También la doctrina civilista dominante (Sánchez Román, De Diego, Castán, Pérez González y Alger, Bonet, Hernández Gil, Albaladejo...) admite la existencia de esta novación no extintiva, a la que denomina «novación impropia o modificativa», basándose en una interpretación literal del Código civil, pues aunque el artículo 1.156 enumera la novación entre las causas de extinción de las obligaciones, el artículo 1.203 habla de modificación (y no de extinción) de las mismas «variando su objeto o sus condiciones principales», y aún más, el artículo 1.204 exige, para que una obligación quede *extinguida* por otra que la sustituya, «que así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles», lo que ha llevado a algún autor, como Núñez Lagos, a sostener que la regla general es la modificación de las obligaciones, y la excepción la extinción por novación, a virtud de pacto expreso y terminante (19).

Por tanto, hemos de concluir negando en el caso comentado la existencia de dos sucesivos contratos y la extinción del primero de ellos por causa de la modificación en la clasificación o categoría profesional «ya que no constituye esta modificación

(16) Vid. F. SUÁREZ GONZÁLEZ: «La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 85, 1970, pág. 80.

Cfr. sentencias del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1931, 22 de diciembre de 1932, 7 de enero y 11 de abril de 1933, 7 y 19 de enero de 1932 y 7 y 14 de febrero de 1933.

(17) Vid., en este sentido, M. ALONSO OLEA, M. ALONSO GARCÍA, J. CABRERA BAZÁN, F. SUÁREZ GONZÁLEZ...

(18) «El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extrema vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración.» M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1970, pág. 104.

(19) Vid. NÚÑEZ LAGOS: «La cesión de contrato», en *Revista de Derecho notarial*, abril-junio 1956, pág. 21.

contractual de trabajo causa determinante de la terminación del contrato existente, que todavía perdura, mientras que se mantengan las actividades laborales, sea en una u otra clase profesional o forma de prestarse los servicios» (20). La consecuencia de aquí derivada a efectos de la prescripción es importantísima, pues supone afirmar que la acción ejercitada para la impugnación de la clasificación profesional no ha prescrito, a pesar de que la modificación de la misma haya tenido lugar hace más de tres años, ya que el contrato de trabajo no ha terminado y, como ya se ha dicho, mientras éste esté en vigor no hay prescripción posible de ninguna acción que de él derive» (21).

Una vez más se muestra la resistencia del contrato de trabajo, referida ahora a la pérdida de los derechos y de las acciones por el transcurso del tiempo, ya que no tolera ningún efecto de la prescripción ni de la caducidad durante su vigencia (la caducidad a pesar de que el artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo sólo la refiere al supuesto de la acción por «despido injustificado», la doctrina la aplica a cualquier acción derivada de la terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las causas del artículo 77 de dicha ley, pero como se ve *siempre* es presupuesto necesario dicha terminación).

Por otro lado, podría pensarse que esta específica acción ejercitada estuviera sujeta para su ejercicio ante la autoridad laboral a algún plazo especial (de prescripción o de caducidad), pero si se examina la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945 reguladora de este tipo de litigios puede verse que sucede exactamente lo contrario, pues en su artículo 1.º dispone claramente que «*siempre* que un trabajador... estime que la categoría que *tiene* asignada no corresponde a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo su adecuada clasificación profesional»; en otras palabras, la reclamación puede plantearse en cualquier momento con tal que el contrato de trabajo esté vigente, pues si éste no tuviera vigor no tendría sentido reclamar una categoría distinta a la asignada.

El artículo 83 de la ley de Contrato de trabajo sería, pues, la norma aplicable, en caso de cumplirse su supuesto de hecho, cosa que en el caso presente, como hemos visto, no ocurre.

El segundo argumento utilizado por el Tribunal Supremo causa verdadera extrañeza y nos lleva a examinar el objeto o contenido de la prescripción: ¿prescribe el derecho, la pretensión o la acción? La contestación a esta pregunta supondría examinar las diversas teorías acerca de la distinción misma entre la acción, la pretensión y el derecho (22), pero este esfuerzo no es necesario en el presente caso por ser la solución, a la que nos interesa llegar, la misma con o sin ese examen doctrinal. Esta solución nos la proporciona el Código civil, el cual en sus artículos 1.930, 1.º, y

(20) La expresión entrecomillada pertenece a la sentencia que comentamos.

(21) Siempre con la excepción de los salarios y horas extraordinarias.

(22) Vid. J. GUASP: *Derecho procesal civil*, tomo I, 3.ª edición, Madrid, 1968, página 211 y sigs., donde se recogen los conceptos de derecho material, acción (en sus diversas modalidades doctrinales) y su peculiar concepto de pretensión procesal como «declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración».

1.932, 2.º (23) se refiere conjuntamente a la prescripción de los derechos y acciones, sin ninguna distinción conceptual entre ambos. Por tanto, el contenido de la prescripción lo constituyen los derechos y las acciones, si bien es necesario matizar que «el momento de la prescripción es precisamente aquél en que el derecho se manifiesta como acción, porque —como diría Ruggiero— siendo la tutela judicial una nota inmanente y esencial del derecho, perdida aquélla se pierda también éste». En el mismo sentido Coviello afirma que «mantener con vida el derecho una vez extinguida la acción es una sutileza que no está conforme con los principios de nuestra ley» (24).

Tenemos, pues, referida la prescripción al concepto de acción, entendida ésta como forma especial de ejercicio de los derechos materiales, según se deduce de los textos básicos de nuestro Derecho positivo (por ejemplo, arts. 44, 348 y 1.560 del Código civil, art. 516 del Código de comercio, art. 42 de la ley Hipotecario, art. 62 de la ley de Enjuiciamiento criminal...). Ahora es necesario dar un segundo paso: prescriben las acciones, ¿pero prescriben tan sólo las acciones judiciales?; prescribe el ejercicio de los derechos, ¿pero prescribe sólo tal ejercicio cuando tiene lugar ante un órgano jurisdiccional? Evidentemente no, y ello en base a dos razones: una de tipo legal y otra de carácter más bien práctico; respecto a la primera el Código civil en su artículo 1.930, 2.º, preceptúa claramente que «se extinguen... por la prescripción los derechos y las acciones, de cualquier clase que sean», siendo de aplicación toda su regulación tanto a la prescripción de acciones judiciales como a la prescripción de acciones civiles, las cuales se distinguen de las anteriores en que tienen siempre por destinatario a un particular y no a un órgano jurisdiccional; por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo titula el capítulo VIII de su libro I, «Prescripción de acciones», sin especificar de qué tipo sean, más cuando en materia laboral no sólo tiene competencia para conocer de las mismas la jurisdicción de trabajo, sino también órganos administrativos: la Administración laboral.

La razón práctica hace referencia al hecho de que admitir la prescripción sólo para acciones judiciales supondría una ventaja inadmisibles para las acciones no judiciales, ya que nunca sería posible su pérdida por el transcurso del tiempo.

Así, pues, hemos de afirmar que el argumento del Tribunal Supremo es totalmente rechazable; la acción ejercitada en el caso examinado no ha prescrito, pero no por el hecho de no tratarse de una acción judicial (carácter que evidentemente no tiene ya que no se ha ejercitado ante el magistrado de Trabajo sino ante una autoridad administrativa laboral), sino porque el supuesto del artículo 83 de la ley de Contrato de trabajo no se ha cumplido.

(23) Artículo 1.930, 2.º del Código civil: «También se extinguen del propio modo por la prescripción los derechos y las acciones, de cualquier clase que sean.»

Artículo 1.932, 1.º del Código civil: «Los derechos y acciones se extinguen por la prescripción en perjuicio de toda clase de personas..., en los términos prevenidos por la ley.»

(24) DE RUGGIERO: *Instituciones de Derecho civil*, I, 2.ª edición, Madrid, s. f., página 328; COVIELLO: *Doctrina general del Derecho civil*, Méjico, 1949, pág. 506, citados ambos por F. SUÁREZ GONZÁLEZ: «La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 85, 1970, pág. 75.

3. Como queda dicho, en el caso examinado los trabajadores reclamantes no han ejercitado una acción judicial (no han acudido a la Magistratura de Trabajo), «sino que se han limitado a formular una reclamación ante las autoridades de Trabajo» (25), pero ello no porque hayan podido y querido elegir esta segunda vía en lugar de acudir ante el juez laboral, sino porque precisamente en este tipo de conflictos (de clasificación profesional) es la Administración laboral la facultada para conocer de los mismos con exclusión y en perjuicio de los jueces de Trabajo.

La materia contencioso-laboral está repartida a efectos de enjuiciamiento entre la jurisdicción social (Magistraturas de Trabajo, Tribunal Central y Sala 6.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo) y la Administración laboral (Delegados de Trabajo, Directores Generales y Ministro), pero dado el carácter general del artículo 1.<sup>o</sup> de la Ley de Procedimiento laboral, que atribuye a los organismos jurisdiccionales una competencia genérica y residual al preceptuar que «la Jurisdicción de Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho», la competencia de la Administración para el conocimiento de dichas cuestiones contenciosas laborales ha de estar basada en normas específicas.

En este caso, las normas específicas que fundamentan la competencia de la Administración son: en primer lugar y principalmente, por su exclusiva referencia a los conflictos de clasificación profesional, la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945, cuyo artículo 3.<sup>o</sup> atribuye a la Delegación de Trabajo la competencia para conocer de las cuestiones que se susciten al estimar «un trabajador que... la categoría que tiene asignada no corresponde a la función que, efectivamente, realiza» (art. 1.<sup>o</sup> de dicha Orden Ministerial); el Reglamento de la Inspección de Trabajo de 23 de junio de 1971, cuyo artículo 2.<sup>o</sup> reitera la competencia de la Inspección para velar por la aplicación de las normas en materia de clasificación profesional y encuadramiento de Empresa, lo cual supone, dado que la Inspección de Trabajo no tiene atribuidas facultades resolutorias, confirmar la competencia de los Delegados de Trabajo (ésta sí resolutoria) y posteriormente de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo; el artículo 11, b), de la ley orgánica de las Delegaciones de Trabajo de 10 de noviembre de 1942 que otorga a la Administración de Trabajo el poder de declarar y atribuir derechos subjetivos en «cuestiones que se susciten en la aplicación de las leyes, reglamentos o contratos de trabajo, y que no estén específicamente atribuidas a la Magistratura de Trabajo», norma coincidente con el artículo 30 del Reglamento de dicha ley de 21 de diciembre de 1943; el art. 181, 2, e), del R. O. M. T., que reconoce a las Delegaciones la facultad de «resolver (las cuestiones) de su específica competencia»; y, por último, la propia Ley de Procedimiento laboral en su artículo 1.<sup>o</sup>, párrafo 4.<sup>o</sup>, a *sensu contrario*, ya que, como dice A. Montoya Melgar, «aún siendo, sin lugar a dudas, los litigios de clasificación auténticos conflictos individuales de trabajo —cuyo genérico conocimiento compete a la jurisdicción social (art. 1.<sup>o</sup> de la Ley de Procedimiento laboral)—, las discrepancias sobre clasificación profesional se encuadran muy justamente dentro de las "reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter so-

---

(25) La expresión entrecorrida pertenece a la sentencia que comentamos.

cial" que tienen señalado otro procedimiento especial distinto del proceso laboral» (26), siendo ese procedimiento especial precisamente el regulado por la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945.

La apreciación de A. Montoya Melgar, al decir que los litigios de clasificación profesional son auténticos conflictos individuales de trabajo, es muy acertada, y supone romper con toda una corriente jurisprudencial que, para establecer un criterio diferenciador entre cuestiones laborales litigiosas de competencia de la jurisdicción social y cuestiones laborales litigiosas de competencia de la Administración laboral, consideraba estos litigios sin relación alguna con el contrato de trabajo, sino derivados de infracciones de normas legales imperativas, infracciones de las que había de conocer, por su carácter de tales, la Administración.

La configuración de estos litigios es típicamente jurisdiccional: aparecen las partes en posición antagónica, y por encima de ellas, un tercero instituido por el Estado para dirimir el antagonismo. La única diferencia radica en que ese tercero no es un juez (órgano jurisdiccional), sino una *autoridad administrativa*, carácter que no le impide actuar con facultades auténticamente jurisdiccionales, como ha reconocido la generalidad de la doctrina (27), pues a pesar del artículo 2.º de la L. O. P. J. que atribuye «la potestad de aplicar las leyes, en los juicios civiles y criminales, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado *exclusivamente* a los jueces y Tribunales», y del artículo 31 de la ley Orgánica del Estado que igualmente dispone que «*la función jurisdiccional*, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, en los juicios civiles, penales, contencioso-administrativos, *laborales*, y demás que establezcan las leyes, corresponde *exclusivamente* a los Juzgados y Tribunales...», lo cierto es que la Administración en estos litigios de clasificación profesional aplica las leyes (el Derecho) al caso concreto, declarando y atribuyendo derechos subjetivos.

El delegado de Trabajo, en estos casos, aunque orgánica y funcionalmente sigue siendo Administración, actúa *materialmente* con potestad jurisdiccional, pues no hay que olvidar que no tiene por qué existir necesariamente una correspondencia entre el carácter del órgano que actúa y el carácter de la actividad por él realizada.

El afirmar la competencia de la autoridad administrativa (el delegado de Trabajo) en estos procedimientos de clasificación profesional supone y obliga a hacer dos afirmaciones más, o mejor dicho, una afirmación y una puntualización:

1. Resuelto el litigio por el Delegado de Trabajo, la vía administrativa queda abierta y, posteriormente, la posibilidad de un recurso jurisdiccional contencioso-administrativo. Por tanto, afirmar la competencia de la autoridad laboral es afirmar la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en el conocimiento de cuestiones laborales.

(26) Vid. A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, Madrid, 1970, pág. 71.

(27) Vid., en este sentido, A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, cit., obra que recoge opiniones de numerosos laboristas administrativistas y procesalistas, españoles y extranjeros, favorable a la atribución de facultades jurisdiccionales a la Administración, a pesar de que otro sector, excesivamente judicialista, las niegue.

2. Dado que en materia laboral la potestad jurisdiccional reside con carácter general en la jurisdicción social (art. 1.º de la Ley de Procedimiento laboral), las atribuciones jurisdiccionales de la Administración han de ser entendidas restrictivamente y sus límites con la actividad de aquélla han de estar claramente señalados. La finalidad de esta puntualización es, pues, recordar que la competencia de la Administración laboral queda contraída a la mera declaración de la categoría profesional aplicable al trabajador (artículo 1.º, Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945), siendo la determinación de la naturaleza del contrato de trabajo su calificación de fijo, eventual o de temporada, y las reclamaciones por diferencias salariales derivadas del reconocimiento de una determinada categoría profesional, materias que competen a la Magistratura de Trabajo.

1. Afirmar la competencia de la autoridad laboral es afirmar la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, ya que la revisión jurisdiccional de los actos administrativos corresponden a dicha jurisdicción, como claramente resulta del artículo 1.º de la L. J. C. A., que establece la competencia de esta jurisdicción «para el conocimiento de las pretensiones que se deduzcan en relación con actos de la Administración pública sujetos al Derecho administrativo».

Las decisiones de la autoridad laboral, en cuanto actos administrativos, habrían de ser revisados, en vía jurisdiccional, ante las Salas de lo contencioso-administrativo. No obstante, al tratarse de actos laborales (actos de naturaleza laboral) podría pensarse en la Sala 6.ª, de lo social, como la única competente para su revisión y conocimiento, y esto sería muy legítimo pensarlo, ya que al igual que la especialidad de los actos y relaciones de trabajo ha determinado la existencia de una jurisdicción especializada dentro de la civil (la Jurisdicción de Trabajo) y de una Administración especializada (la Administración de Trabajo), la misma especialidad podría determinar la existencia de una única instancia revisora de las decisiones recaídas en materia laboral, con independencia de que esas decisiones fueran actos administrativos, en cuanto actos de la Administración pública.

Pero esto no es así, pues el artículo 2.º de la L. J. C. A. atribuye competencia a esta jurisdicción para el conocimiento y revisión de los actos de la Administración pública *de índole o materia laboral*, salvo que por ley se hayan atribuido a la jurisdicción social.

El carácter *formal* del acto (acto administrativo en cuanto acto de la Administración pública) se impone sobre la naturaleza del mismo (*índole o materia laboral*), determinando la competencia de las Salas de lo contencioso-administrativo en perjuicio y detrimento de la jurisdicción social, y lo que es aún peor, determinando la existencia de dos vías e instancias impugnatorias de las decisiones laborales según sean éstas judiciales (sentencias de un magistrado de Trabajo) o administrativas (resoluciones firmes de la Administración de Trabajo): la vía social y la vía contencioso-administrativa. Esta «dualidad de órdenes jurisdiccionales», que tanta confusión ha provocado en la doctrina

y en la jurisprudencia (28), es la situación creada por nuestro Derecho positivo (artículos 1.º y 2.º de la L. J. C. A.) en base a la cláusula general de competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa para conocer de *todos los actos administrativos*, salvo los específicamente atribuidos por una ley a otra jurisdicción.

Por tanto, actualmente, y a la vista de la L. J. C. A., no puede negarse la competencia revisora de esta jurisdicción en materia laboral, pero ello no significa que ésta sea la solución correcta y conveniente, ni que necesariamente haya de seguir siendo así; por el contrario, la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en materia laboral es altamente perturbadora, pues la dualidad de instancias impugnatorias produce gran desorientación y confusión al no existir un criterio válido y terminante para saber cuándo una cuestión laboral debe plantearse ante la Magistratura o ante la Delegación de Trabajo, además de posibles situaciones de indefensión y denegación de justicia a que puede dar lugar, constituyendo un serio obstáculo para la realización del principio de unidad jurisprudencial. Por ello, la doctrina aboga por la reducción de esta dualidad jurisdiccional a una unificación en favor de la Sala 6.ª del Tribunal Supremo, bien entendido que la dualidad rechazada es la existente entre la Sala 6.ª de lo social, y las Salas de lo contencioso-administrativo, y no la dualidad «jurisdiccional» Magistrados de Trabajo-Delegados de Trabajo, que ha de seguir manteniéndose en base a determinadas características de los órganos administrativos (tales como posibilidad de inspeccionar infracciones laborales cometidas, rapidez..., además de constituir un instrumento adecuado para la defensa de los derechos de los trabajadores), de las que los jueces carecen (29).

---

(28) Esta dualidad de cauces jurisdiccionales dio lugar a la elaboración de múltiples criterios doctrinales para la distinción entre cuestiones laborales de competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa y cuestiones laborales de competencia de la jurisdicción social, tales como el criterio de la situación conflictiva, el de la resolución de cuestiones «laborales», o el de la resolución de conflictos jurídico-privados...; y no sólo eso, sino que en la práctica llegó a producir situaciones de denegación de justicia y, por tanto, situaciones de indefensión para los reclamantes, pues la jurisdicción contencioso-administrativa en un principio se negó a revisar las decisiones administrativas en materia laboral, declarándose incompetente por entender pertenecían a la jurisdicción de trabajo, la cual, a su vez, tampoco conocía de las mismas al negarse a revisar los actos de la Administración laboral. Esta actitud jurisprudencial está actualmente superada declarándose la Sala IV competente para la revisión jurisdiccional de actuaciones administrativas en cuestiones laborales, y reconociendo esta competencia la jurisdicción laboral al declarar su propia incompetencia para revisar actos de la Administración.

(29) «La solución, a nuestro juicio, no está en una unificación competencial en la que llamaríamos "primera instancia"...; la solución, pensamos, se encuentra en la unificación de las vías de impugnación, y esta unificación entendemos que sólo puede hacerse en favor de la Sala VI, de lo Social, del Tribunal Supremo.» A. MONTAÑA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, cit., pág. 160.

«Preferible es, por su especialización, que (las cuestiones laborales resueltas por la Administración) lleguen a la Sala de lo social y no a las de lo contencioso-administrativo y que no sean éstas —amén de otras muchas cuestiones— las que tengan que examinar y decidir, lo que resueltamente hacen, aunque sea por bien incidental, la naturaleza del contrato celebrado entre la Empresa y los trabajadores.» M. ALONSO OLEA: *La materia contencioso-laboral*, Sevilla, 1967, pág. 101.

Por otra parte, esta posibilidad de unificación jurisdiccional en favor de la Sala 6.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo puede hacerse realidad, pues a pesar de que la competencia de la Sala de lo contencioso-administrativo para revisar los actos administrativos laborales es evidente, el artículo 2.º de la L. J. C. A. permite, *por vía de excepción*, que determinadas cuestiones, «aunque relacionadas con actos de la Administración pública, se atribuyan por una ley a la jurisdicción social».

A pesar de que esta ley está por dictar, «puesto que no puede entenderse que esa norma sea la Ley de Procedimiento laboral, ley que, si bien encomienda a la jurisdicción social el conocimiento de los pleitos laborales, no le reserva, como expresamente tendría que hacerlo el precepto a que se refiere la L. J. C. A., la potestad de dirimir cuestiones relacionadas con actos de la Administración pública» (30), la posibilidad de que se dicte sigue en pie, y con ella la posibilidad de atribuir a la Sala de lo social la competencia *exclusiva* para revisar decisiones recaídas en materia laboral, provengan éstas de jueces o de autoridades administrativas, aunque algún autor, como Rodríguez-Piñero, opine que tal posibilidad no se encuentra en el espíritu del artículo 2.º de la L. J. C. A., pues en su opinión, el recto entendimiento de dicho artículo «no es que hasta tanto no lo diga la ley conozca esta jurisdicción de los actos administrativos laborales, sino al contrario, que conozca *en general* de estos actos, *salvo que por vía de excepción, algunos* de ellos (no todos) sean encomendados a la jurisdicción de Trabajo» (31).

2. Las reclamaciones por diferencias salariales derivadas del reconocimiento de una determinada categoría profesional podría dar lugar a frecuentes conflictos competenciales entre Jurisdicción y Administración de Trabajo, ya que su conocimiento compete a la jurisdicción y no a la misma autoridad que entendió del conflicto de clasificación del que derivan.

Estos conflictos, por fortuna, apenas tienen lugar debido a la correcta actitud de la Jurisdicción y Administración de Trabajo al mantenerse dentro de sus concretas atribuciones jurisdiccionales.

En cuanto a la regulación positiva sobre la materia, es interesante comparar dos preceptos de la Orden ministerial de 29 de diciembre de 1945, reguladores ambos de supuestos de reclamaciones salariales conexas a un procedimiento de clasificación profesional: los artículos 3.º y 7.º de dicha Orden ministerial. El primero de estos preceptos atribuye competencia a la Magistratura de Trabajo para el conocimiento de las acciones, «que en su día y *como derivación* del acuerdo firme recaído, puedan deducirse..., por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda». El artículo 7.º regula los efectos de la categoría profesional reconocida al trabajador determinando que «la clasificación acordada en definitiva surtirá todos los efectos, incluso *los económicos*, a partir de la fecha en que el trabajador interesado solicitó por escrito su adecuada clasifica-

(30) Vid. A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, cit., página 161.

(31) Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Cuestiones laborales previas en el proceso administrativo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 82, 1969, pág. 132.

ción, y a falta de reclamación de parte, desde el momento en que la Inspección de Trabajo hubiera comprobado la indebida clasificación...»

Es muy importante observar que este segundo precepto de la referida Orden ministerial de 1945, que hemos transcrito, atribuye *implícitamente* competencia a la jurisdicción contencioso-administrativa para conocer de reclamaciones salariales (reclamaciones de carácter económico) derivadas de una decisión administrativa firme recaída en un procedimiento de clasificación profesional; pero, entiéndase bien, estas reclamaciones salariales de las que pueden conocer las Salas de lo contencioso-administrativo no son las reclamaciones de orden patrimonial que puedan surgir entre trabajador y empresario, ante la negativa de éste a reconocer al trabajador los derechos económicos correspondientes a la categoría profesional que le haya sido reconocida y asignada en virtud de resolución firme de la autoridad administrativa, sino que se trata de reclamaciones que aunque versan sobre materia salarial (derechos económicos), se interponen *directamente* contra *actos administrativos* (decisiones firmes de la autoridad laboral), por entender el recurrente que los efectos de dichos actos han de retrotrarse a una fecha distinta a la señalada en los mismos.

Una vez más, el carácter *formal* del acto (el tratarse de un acto administrativo y de una reclamación contra el mismo) determina la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa, si bien en estos casos la función revisora de esta jurisdicción queda dentro de sus justos límites al constreñirse a examinar la legitimidad del acto administrativo en cuanto tal, no como en otros supuestos en que yendo más allá del acto administrativo entra a conocer el fondo del asunto decidiendo sobre cuestiones de naturaleza específicamente laboral, de las que habría de entender exclusivamente la Sala de lo social por su especialización en las mismas.

La tendencia reciente de la jurisprudencia de la Sala 4.<sup>a</sup> del Tribunal Supremo a ampliar el campo de competencia de la jurisdicción laboral restringiendo paralelamente el de la Administración laboral, tan conveniente para solventar el confusionismo creado por esa «dualidad jurisdiccional», de la que hemos hablado, excluye precisamente los supuestos de reclamaciones exclusivamente dirigidas contra los actos administrativos y sus posibles vicios, apoyada en el criterio de que en los mismos se examina tan sólo la legitimidad del acto sin hacer referencia «a conflictos y reclamaciones entre Empresa y productor, de carácter patrimonial», derivados del contrato de trabajo (sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1971, Sala 4.<sup>a</sup>)

MARÍA EMILIA CASAS