

TEMA 11.- PROCESOS DE OFICIO

1. El objeto del proceso

1.1. Supuestos de iniciación de oficio:

En *Derecho Procesal Laboral* se denomina “*procesos de oficio*” a los iniciados por la autoridad laboral a través de una *comunicación-demanda*. El término no es demasiado preciso, dado que, en primer lugar, nunca es el órgano judicial por sí mismo el que inicia el procedimiento y, en segundo lugar, en ocasiones, la Administración puede *incoar* el *procedimiento* a instancia de parte interesada. La existencia de los *procesos de oficio* en el *orden social* supone una importante matización, e incluso, en algunos casos, una ruptura, del *principio dispositivo*, dado que, a través de estos procedimientos, la autoridad laboral plantea ante la *jurisdicción pretensiones* que normalmente se refieren a intereses individuales o colectivos (cuya defensa correspondería en principio a los titulares de esos intereses). En otros supuestos, se defienden intereses generales de la sociedad, lo que como regla general, en el ordenamiento español, correspondería al *Ministerio Fiscal*.

En los temas anteriores se han estudiado supuestos de *procesos de oficio* o similares en el marco de otras *modalidades procesales*:

-El *conflicto colectivo* iniciado por la Autoridad laboral a instancia de alguna de las partes en conflicto, lo que, como se ha señalado, constituye un supuesto marginal que ha quedado como residuo de una etapa histórica de mayor intervencionismo estatal en el ámbito de las relaciones laborales.

-La *impugnación de convenios colectivos* iniciada por la Autoridad laboral, a la que se encomienda en este caso, como órgano especializado, la defensa de los intereses generales de la sociedad (el *Ministerio Fiscal* no inicia en este caso el proceso, pero debe ser *citado* como *parte*).

-La *reclamación al empresario por parte de entidades gestoras en caso de fraude en las prestaciones por desempleo* o bien la *revisión de actos de la entidad gestora en perjuicio del beneficiario*. En estos casos, las entidades gestoras de la seguridad social ejercitan la *acción* para defender intereses de los que son titulares, aunque éstos, por supuesto, pueden reconducirse al interés general de la sociedad. Aunque en estos casos el procedimiento guarda algún paralelismo con los *procesos de oficio*, no nos encontramos estrictamente ante uno de ellos, porque el sujeto que pone en funcionamiento la *actividad jurisdiccional* no es la autoridad laboral sino la entidad gestora. De hecho, las entidades gestoras de la Seguridad Social y el Fondo de Garantía Salarial pueden ejercer la *acción* en defensa de sus intereses en muchos otros supuestos, no previstos expresamente.

1.2. Las modalidades específicas de procesos de oficio:

Por otra parte, el Capítulo VII del Título II de la Ley de Procedimiento Laboral (arts. 146-150 LPL) establece, bajo la rúbrica común del “procedimiento de oficio” una *modalidad procesal específica* que en realidad se refiere a varios supuestos, muy diversos entre sí, que prácticamente sólo tienen en común el hecho de que sea la autoridad laboral¹ quien inicia el *proceso* a través de una comunicación que tiene el carácter de *demanda* (rasgo que, como se ha visto, aparece en otras *modalidades procesales*). Estos supuestos son los siguientes:

- (1) Existencia de perjuicios económicos para los trabajadores afectados por una infracción administrativa:

El supuesto previsto en el art. 146 a) LPL se vincula al procedimiento administrativo sancionador en materia social. La LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) establece toda una serie de infracciones administrativas relacionadas con la legislación laboral, de prevención de riesgos laborales y de seguridad social; el órgano estatal encargado de investigar y perseguir estos ilícitos es la Inspección de Trabajo, que propondrá a la autoridad laboral la imposición de sanciones a través de un procedimiento administrativo.

Ahora bien, podría suceder que, una vez se hubiera obtenido una resolución sancionatoria y ésta fuera firme (es decir, cuando se hubieran agotado los recursos administrativos y jurisdiccionales o hubieran transcurrido los plazos para recurrir), de su contenido se pudiera deducir que la infracción empresarial ha producido algún perjuicio económico a los trabajadores. Así, por ejemplo, el art. 7.10 LISOS tipifica como infracción grave la imposición de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo; si el empresario hubiera estado pagando salarios inferiores a los previstos en convenio colectivo, los trabajadores podrían reclamar las cantidades adeudadas.

De acuerdo con el *principio dispositivo* los titulares del derecho -en este caso los trabajadores- pueden disponer libremente sobre el *objeto del proceso*, de manera que serían libres de ejercer o no la *acción* y, en su caso, de desistir o renunciar a ella. En este caso, sin embargo, el *principio dispositivo* cede ante la prohibición de renuncia de derechos (art. 3.5 ET); una vez que la sanción cobra firmeza, la calificación que hace el *Derecho* de la ilicitud de la conducta del empresario deja de ser una hipótesis, de manera que los derechos que se desprenden de esta calificación no son disponibles por parte de los trabajadores y la autoridad laboral puede iniciar un *proceso* en interés de los trabajadores afectados.

- (2) Comunicación de la Inspección de Trabajo relativa a la constatación de una discriminación por razón de sexo:

La reciente Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres introduce a través de la letra d) del art. 146 LPL un nuevo supuesto de *proceso de oficio* iniciado directamente por la Inspección de Trabajo (y no por la autoridad laboral, como en el supuesto anterior) cuando se constata la existencia de discriminación por razón de sexo. En este caso, no será necesario esperar

¹ Estrictamente, ni siquiera este dato es estrictamente cierto, por cuanto en el nuevo supuesto incluido en la letra d) del art. 146 es la Inspección de Trabajo y no la autoridad laboral quien inicia el proceso.

a obtener una resolución sancionadora firme -a pesar de que la discriminación constituye una infracción administrativa-, sino que la Inspección de Trabajo podrá iniciar por sí misma un *proceso*, a través de una *comunicación* al *órgano judicial competente*, que tendrá por objeto la reclamación al empresario de la indemnización económica que automáticamente se devenga de todo acto de discriminación.

- (3) Oposición a un acta de infracción de la Inspección de Trabajo en base a determinados aspectos relativos a la legislación laboral

La letra c) del art. 146 LPL, en relación con el art. 149 LPL establece un supuesto de *proceso de oficio* que también se relaciona con el procedimiento administrativo sancionador en materia social. En este caso [al contrario que en el número (1)], tampoco existe una resolución sancionadora firme, pero la Inspección de Trabajo ya ha remitido a la autoridad laboral la correspondiente “acta de infracción” para que sancione (pues es la autoridad laboral quien emite la resolución sancionatoria). Para que se inicie el *proceso*, la persona a la que la Inspección de Trabajo imputa la responsabilidad de la infracción debe haberse opuesto a la eventual sanción en base a determinadas alegaciones relacionadas con la **interpretación** de la legislación laboral.

Estas alegaciones no se refieren a cuestiones relativas al procedimiento administrativo, pero tampoco a cualquier problema relativo a derecho sustantivo. Exclusivamente se iniciará el *proceso de oficio* cuando las alegaciones del empresario se refieran a las siguientes materias:

- Inexistencia de relación laboral
- Alegaciones jurídicas de fondo acerca de
 - a) Modificación ilegal de condiciones de trabajo
 - b) Transgresión de la normativa relativa a las modalidades contractuales
 - c) Imposición de condiciones de trabajo ilegales
 - d) Cesión ilegal de trabajadores
 - e) Dignidad e intimidad del trabajador y prohibición de discriminación

En estos casos, una vez que el empresario se haya opuesto a la imposición de la sanción, la autoridad laboral, antes de sancionar, habrá de comunicar los hechos al órgano judicial para que éste dicte una *sentencia declarativa* acerca de la eventual responsabilidad del empresario. La autoridad laboral establecerá o no la sanción en virtud del contenido de esta *sentencia*. Así pues, este *proceso* se inserta dentro del procedimiento administrativo, rompiendo la regla general de que la actividad de la Administración sólo se controla al final del procedimiento.

La finalidad de este *proceso* no es otra que excluir al *orden jurisdiccional contencioso-administrativo* de la interpretación de determinados preceptos de la legislación laboral, dado que en principio es este *orden* el competente para enjuiciar las eventuales impugnaciones de las sanciones administrativas en materia laboral; de este modo, si posteriormente el empresario impugnara la sanción, el *órgano judicial* contencioso-administrativo estaría vinculado por el *efecto de cosa juzgada* de la *sentencia declarativa* emitida en el *proceso social*. Así pues, este supuesto dejará de tener sentido una vez que el legislador haya adaptado la Ley de Procedimiento Laboral a la previsión del art. 3.2 a) que establece la *competencia genérica* del *orden social* para tratar acerca de

las infracciones y sanciones sociales.

- (4) Impugnación de los acuerdos llevados a cabo en reestructuraciones empresariales:

Debe recordarse que para efectuar determinadas reestructuraciones empresariales (despidos colectivos y suspensiones del contrato de trabajo por causas empresariales) es preciso iniciar al mismo tiempo un período de consultas con los representantes de los trabajadores con la finalidad de llegar a un acuerdo y un procedimiento administrativo -llamado “expediente de regulación de empleo”- con objeto de que la autoridad laboral autorice la suspensión o extinción unilateral de los contratos de trabajo. En caso de que el empresario llegara a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, la autoridad laboral habría de autorizar automáticamente los despidos o las suspensiones en las condiciones previstas en dicho acuerdo. Ahora bien, en caso de que la Administración apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo, no podrá anularlo por sí misma, sino que deberá remitirlo a la autoridad laboral para que se decida sobre su validez a través del cauce procedimental del *proceso de oficio* [arts. 51.5 ET y 146 b) LPL].

Nota: El número con el que se ha designado a cada uno de los supuestos no guarda relación con el orden en el que aparecen en la ley; se han numerado las distintas posibilidades simplemente para facilitar la exposición en estos apuntes.

Ejercicio 12.1.- ¿Cuáles son las principales diferencias entre los cuatro tipos de procesos de oficio establecidos en los artículos 146-150 LPL (capítulo denominado “Del proceso de oficio”)?

2. Especialidades del procedimiento

El procedimiento se inicia con la *comunicación-demanda*, un acto de comunicación entre la autoridad laboral [o en el supuesto (2), de la Inspección de Trabajo] y el *órgano judicial competente* para *conocer* del asunto que debe cumplir con los requisitos que la ley exige a las *demandas* (art. 147.1 LPL).

Ahora bien, como regla general, la Administración Pública no asume la posición de *demandante* ni, de hecho, interviene como *parte* en el proceso, dado que en la mayoría de los casos no es titular del derecho que se *actúa*. Salvo en algunos casos en los que se podría considerar que se defienden intereses generales, la autoridad laboral se limita a emitir la correspondiente comunicación, retirándose inmediatamente del proceso; así, habrán de ser los trabajadores “perjudicados” por la conducta empresarial quienes se *personen* como *partes*.

No obstante lo anterior, el papel en el *proceso* de los trabajadores perjudicados está considerablemente limitado [art. 148 a), b), c) y e) LPL]. Éstos no pueden *desistir* de la *acción* ni solicitar la suspensión del *procedimiento*, que continúa “de oficio” aunque los *demandantes* no estén presentes. Por otra parte, la *conciliación judicial* sólo será aprobada si en el acuerdo se satisfacen por completo los perjuicios ocasionados². Por último, la *sentencia* se ejecutará *de oficio*

² Asimismo, se limitan los acuerdos entre empresario y trabajadores posteriores al acta de infracción, que deberán celebrarse a presencia del inspector de trabajo o la autoridad laboral.

por el órgano judicial. Las limitaciones a la conciliación (y a los acuerdos con los trabajadores), así como la ejecución de la sentencia de oficio no se aplican (art. 150.3 LPL) al supuesto de oposición del empresario a las actas de infracción levantadas por la Inspección de trabajo (3), donde el papel de los trabajadores afectados es secundario y la Autoridad laboral que pretende sancionar al empresario actúa como *parte principal*.

El hecho de que el *procedimiento* pueda continuar sin la presencia de los trabajadores *demandantes* no supone, en principio, especiales problemas de *prueba*, dado que las afirmaciones de hechos contenidas en la correspondiente comunicación deben entenderse automáticamente acreditadas, salvo *prueba* en contrario.

Cuando estos procesos de oficio coincidan con las reclamaciones individuales planteadas por los trabajadores afectados en la misma *circunscripción territorial*, la ley impone que el *juez o tribunal* determine la *acumulación de autos* (art. 32 LPL).