

Criterio Técnico núm. 30/2000 de 26 de abril de 2000

Control de la contratación temporal. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Programa de Objetivos 2000 para la acción inspectora, formulado por algunas Comisiones Territoriales y aceptado por la Conferencia Sectorial para determinadas Comunidades Autónomas, prevé la verificación de la causalidad de la contratación laboral temporal en determinadas circunstancias. Tal planteamiento, sin duda, responde a la necesidad de reducir y atajar la alta tasa de temporalidad española en relación a la que ofrece el promedio de nuestro entorno europeo. De otro lado, la acción inspectora en la materia se incardina en el plano de la colaboración con los diseños de los Acuerdos Interconfederales que los agentes sociales alcanzaron en 1997, y sus subsiguientes modificaciones legislativas; y enlaza, asimismo, con el objetivo inspector de control en la aplicación de las bonificaciones de cuotas sociales para el fomento del empleo estable.

Consecuentemente, y habiéndose planteado la cuestión por alguna Inspección Provincial, parece conveniente insistir en nuestros CT 12/97 sobre la materia, que mantengan la indispensable unidad en los mismos para el conjunto del Sistema de Inspección, al tiempo que se ofrece a sus miembros un complemento de base técnica y jurídica para sus actuaciones.

En su virtud, y con el carácter establecido por el artículo 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece los siguientes

CRITERIOS TECNICOS

PRIMERO. FRAUDE DE LEY EN LOS CONTRATOS.

Es sobradamente sabido que gran parte de las irregularidades en la contratación laboral, se comenten utilizando fórmulas de fraude de ley, concepto al que suele apelar la legislación en la materia que nos ocupa (arts. 15.3 y 95.6 TRLET y los de aplicación de la LISOS), y al que también se refieren las normas procesales (arts. 11.2 L.O. 6/1985 y 75 y 146 TRLPL).

El concepto de fraude de ley, también ya conocido, es el de conductas que al amparo de una norma (ley de cobertura) persiguen un resultado contrario al querido y previsto por las leyes (ley defraudada), aprovechando una legalidad externa y aparente para traspasar en la realidad los linderos impuestos por esa misma legalidad, por la equidad y por la buena fe, con daño de otros y con lesión del orden social. Normativamente, la proscripción del fraude de ley y del abuso de derecho, conceptos que no cabe confundir aunque sean objeto de cita conjunta en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales, tienen su asiento en los artículos 6.4, 7.2 y 12.4 del Código Civil, y es por tanto de aplicabilidad directa al conjunto del ordenamiento jurídico.

El fraude de ley, normalmente con abundante utilización de técnicas simulatorias, es frecuente en el ámbito del Derecho Social, y ha merecido la reacción jurisdiccional y administrativa. La jurisprudencia se ha venido

ocupando de la cuestión, definiéndolo como actuación aparentemente lícita y bajo cobertura legal, para obtener un resultado no buscado por la norma utilizada y prohibido por el ordenamiento (T.S. stc. 22-12-89, Ar. 9259); o como aquellas conductas que configuran una utilización desviada de la norma para lograr un resultado antijurídico (T.S. stcs. 21.2.97, Ar 1572; 14.3.97, Ar 2467; 29.5.97, Ar. 4473; 17.3.98, Ar. 2682). La existencia de fraude de ley lo pondrá de manifiesto el análisis de la causa del contrato, cuya calificación no puede quedar meramente vinculada a la definición formal o al interés de la empresa (T.S., stc. 19-1-99, Ar.23), si bien no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial (TS stc. 11.5.99, Ar. 4723).

Más las imputaciones de fraude de ley, no pueden limitarse a su simple invocación sino que, de concurrir, la Inspección ha de probarla con la reseña suficiente de sus elementos constitutivos. Es precisa la constancia de los antecedentes de hecho de los que se desprenda suficientemente la intención fraudulenta, puesto que los hechos y circunstancias concurrentes son los elementos decisivos para probar la existencia de un fraude de ley, no bastando las presunciones (T.S. stc. 21-7-89, Ar. 4827), sino que exige su reflejo en el relato de los hechos comprobados que fundamentan tal conclusión (T.S., stcs. de 24.6.91, Ar. 7578; 18.12.95, Ar. 9943; 23.3.98, Ar.2862, 5.10.98, Ar. 7690), de manera que pueda establecerse el contraste fraudulento entre las circunstancias fácticas concurrentes en la realidad y las formalidades contractuales aplicadas, excluyendo cualquier concepción subjetiva de la institución del fraude de ley. A este respecto, resulta forzosa la remisión a cuanto se ha manifestado respecto de la forma y requisitos de las actas de la Inspección (C.T. 2, 7/97 y 22/99), recordándose al respecto la doctrina jurisprudencial relativa a la presunción de certeza de las actas (T.S., stcs. 19.4.99, Ar. 4171 y 19.7.99, Ar. 6523, y muchas otras anteriores).

Para cerrar estas consideraciones previas, conviene recordar la capacidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para calificar como tales los supuestos de fraude de ley que compruebe, bien que referidos a los efectos únicos de evidenciar incumplimientos y, consecuentemente, a los de proponer la sanción que corresponda o de formular la liquidación de cuotas de la Seguridad Social por la deuda derivada de la aplicación del fraude en cuestión (T.S. stcs. de 23-5-91, Ar. 4197; 19-1-94, Ar. 304). Y por último, que es la Administración General del Estado la competente para sancionar las infracciones por obtención indebida de bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social en aplicación de la doctrina sentada por la sentencia 195/1996 del Tribunal Constitucional (T. S. stc. 18-1-99, Ar. 338), por ser una detracción indebida del patrimonio único de la Seguridad Social y englobarse en el concepto constitucional de régimen económico de la Seguridad Social (art. 149.1.17º CE).

SEGUNDO. CONTRATOS TEMPORALES.

El fundamento normativo de la contratación temporal, como se sabe en el artículo 15 del TRLET, establece la "causalidad" como elemento determinante para la procedencia legal de los contratos formalizados para duración limitada o temporales; precisamente es el divorcio entre la causa formal invocada y los hechos que caracterizan la realidad de la misma, el que configura la existencia de fraude de ley en el sentido que antes se comentó. Con

ello, cabe dar ya por sentado que la licitud de la contratación temporal, requiere que exista la causa legalmente establecida al efecto para la correspondiente modalidad contractual de carácter temporal, razón por la cual la falta de causa o la infracción sustancial convierten el contrato en indefinido, que habrá de ser analizado en cada caso concreto. La jurisprudencia en esta materia ha sido copiosa y, al margen de su falta de estabilidad en aspectos puntuales, es unánime en la necesidad de la causa; ello, en la práctica inspectora, supone que el contrato que se examine no será temporal porque así lo diga el documento contractual, sino porque la realidad inicial y del desarrollo de la relación responda efectivamente a las causas establecidas por la legalidad reguladora de los contratos temporales.

Partiendo de la tesis de que, con carácter general, los trabajadores han de tener el mismo trato, con independencia de que sean temporales o por tiempo indefinido, (T.S. 10-11-98, Ar. 9544; 11-11-98, Ar. 9624; 21-12-98, RJ 446; 25-3-99, 3756), la virtualidad principal de los contratos temporales es la de su falta de estabilidad, de donde precisamente deriva la problemática de la "precariedad" laboral a que nos referimos al principio, y que tiene su máxima expresión en la práctica de contratos temporales sucesivos o en cadena con un mismo trabajador. A su vez, el fraude en la contratación temporal, inicial o sobrevenido, puede potencialmente afectar en forma negativa a aspectos de la protección social, como puede ser el de la aplicación de bonificaciones indebidas en las cuotas sociales. Y ello, sin entrar ahora en las ficciones que puedan utilizarse para encubrir la existencia de relación laboral -el "falso autónomo"- también con posible incidencia de fraude en las obligaciones del ámbito de la protección social.

Con el carácter general en que ahora nos movemos, conviene anticipar que lo decisivo para su procedencia en la contratación temporal es aquello que en su formulación responde efectivamente a la realidad concurrente, en el marco de los parámetros legalmente establecidos al efecto. Por la misma razón, la jurisprudencia no concede relevancia a los meros errores de calificación, de utilización del modelaje para contratar, o de denominación del contrato, al considerar que nos encontramos ante un error formal que debe corregirse con la asignación al contrato de la naturaleza y carácter que le son propios en aplicación del régimen jurídico regulador de la contratación laboral (T.S. stc. 15-2-95, Ar. 1158), lo que no cabe confundir con los supuestos de contratos en que falta la forma escrita o los elementos esenciales que acrediten la causa de la temporalidad (T.S. 14-3-97, Ar. 2467). Del mismo modo, los contratos sucesivos con un mismo trabajador pueden ser lícitos cuando cada contrato temporal responda en la realidad a la causa que lo justifique y observe las formalidades establecidas al efecto, si bien con sometimiento en ocasiones a un plazo máximo, a cuyo efecto las interrupciones cortas no vienen a romper la unidad de la relación laboral que entraña la serie contractual (T.S. sts 20-2-97, Ar. 1457; 29-5-97, Ar. 4473; 21-1-98, Ar. 1005), situando la jurisprudencia en no menos de 20 días el lapso que ha de mediar entre los diferentes contratos para que pueda romperse la referida unidad contractual.

Al hilo de la misma cuestión, la de la sucesión de contratos temporales, se plantea también el problema del alcance de la irregularidad advertida en uno de los contratos de la serie, y si tal irregularidad puede ser sanada por posterior contrato de carácter temporal o si, por el contrario, tal irregularidad afecta a toda la serie

contractual, lo que enlaza con la cuestión sobre si deben analizarse todos los contratos sucesivos o sólo el último. La jurisprudencia en esta materia no ha sido uniforme, si no que ha oscilado entre los dos extremos (T.S. 20-6-92, Ar. 4062; 3-11-93, Ar. 8539, en el primer sentido; stcs. de 3-2-95, Ar. 775 y 24-1-96 Ar. 194, en el segundo sentido). La tendencia jurisprudencial actual, y parece que consolidada de momento, retorna a la tesis de considerar cada uno de los contratos sucesivos, bastando la irregularidad invalidante de su carácter en uno de ellos para afectar a los posteriores (T.S., stcs. 20-2-97, Ar. 1457; 24-4-97, Ar. 3498; 21-1-98, Ar. 1005; 17-3-98, Ar. 2682).

Por su parte, la temporalidad en las Administraciones Públicas ha venido ofreciendo peculiaridades dignas de reseña, al entrar en conflicto la legislación laboral y las reglas imperativas que regulan la selección de personal y otras limitaciones impuestas por el interés público (Ley 30/1984 modificada por la 23/1998). Al respecto, la jurisprudencia actualmente dominante, también tras oscilaciones, parece haberse apuntado a la tesis de distinguir determinados efectos derivados de la legislación laboral de los de adquisición de fijeza en supuestos de irregularidad contractual (T.S. de 7-10-96, Ar. 7492; 10-12-96, Ar. 9139; 14-3-97, Ar. 2471; 20-1-98, Ar. 1000; 7-5-98, Ar. 4585; 23-4-99, Ar. 4435), negando la adquisición de ésta última por resultar aplicables los procedimientos de selección de personal fijo que rigen para las Administraciones Públicas.

Al propio tiempo, y asimismo con carácter general para el conjunto de las modalidades de temporalidad, ha de resaltarse que su licitud viene a quedar vinculada a la concurrencia de necesidades no permanentes o habituales en la actividad de la empresa, siendo ese carácter extraordinario el que constituye la "causa" de los contratos temporales, a lo que cabe añadir que -salvo en las Administraciones- sea externo a la organización de la empresa el origen de la necesidad extraordinaria sobrevenida, consideraciones que resultan extensibles a las usuarias de ETTs respecto de las puestas a disposición que se materialicen.

Por último, y con el mismo carácter general, hay que señalar que las consecuencias derivadas de la contratación temporal irregular son las de su consideración como celebrada por tiempo indefinido (art. 15.3 TRLET), en base a las presunciones legales en que se asienta el citado artículo 15 y sus normas complementarias, con las indicadas peculiaridades en los supuestos que afecten a las Administraciones Públicas. Asimismo, y también con carácter general, los contratos temporales precisan la forma escrita (art. 8 TRLET), en los modelos oficiales establecidos al efecto; aún cuando dicha forma no puede considerarse como constitutiva, constituye la forma para poder probar la temporalidad que pretenda atribuírsele, que alcanza a las formalidades que determinan su causa y su duración puesto que son factores esenciales a esta clase de contratación temporal y, cabe entender, a la misma temporalidad del vínculo laboral.

TERCERO. MODALIDADES CONTRACTUALES DE CONTRATACION TEMPORAL. CUESTIONES.

Damos aquí por conocida la identidad de cada una de las modalidades contractuales establecidas por el artículo 15 del TRLET, así como el contenido de dicho precepto y de sus normas complementarias, a cuyo contenido y

literalidad nos remitimos, para pasar a atender aspectos concretos que pueda ofrecer cada una de las indicadas modalidades.

Los contratos eventuales se justifican por la concurrencia de una necesidad extraordinaria y coyuntural de trabajo sobre la que es habitual en la actividad de la empresa, normalmente por causas externas a la organización de la empresa, con las excepciones o peculiaridades ya apuntadas para los supuestos de las Administraciones Públicas; el texto legal refiere los supuestos de eventualidad procedente para aquéllos de insuficiencia de personal para atender necesidades sobrevenidas y no habituales.

La **causa de la eventualidad** debe venir expresamente consignada en el contrato (identificación de la circunstancia que determina su duración), siendo jurídicamente correcto proceder a la sustitución de un empleado en vacaciones mediante la figura de la eventualidad (T.S. stcs. 3.6.94, Ar. 6842 y 15.2.95, Ar. 1158), y no son suficientes expresiones genéricas que impidan deducir su verdadera causa y finalidad (T.S. sents. 4-2-99, Ar. 1594 3-3-99, 16-4-99).

Conviene diferenciar entre trabajo eventual y trabajo **fijo discontinuo**, en la medida que el segundo atiende a necesidades cíclicas e intermitentes y reiteradas en el tiempo, mientras que la eventualidad responde a necesidades normalmente imprevisibles y fuera de cualquier ciclo de reiteración y con carácter de excepcionalidad en la actividad de la empresa (T.S. stcs. 26-5-97; Ar. 4426; 25-2-98, Ar. 2210; 23-6-98, Ar. 5483). De tal suerte, cuando la necesidad a cubrir es habitual y repetitiva cíclicamente en determinadas épocas, y no esporádica e imprevisible, constituye una causa que no justifica -por sí- apelar a contratación temporal, sino a la de fijos discontinuos, puesto que se trata de necesidades normales y permanentes en la actividad de la empresa (T. S. stcs. 26-5-97, 4-2-99, 5-7-99; TSJ Cataluña stc. 24-1-2000)

En cuanto a la **eventualidad en el ámbito de las ETTs**, debe recordarse que el régimen de esta contratación se somete al artículo 15 del TRLET en relación con los artículos 6.2 y 10.1 de la LETTs (T.S. stc. 4-2-99, Ar. 1594), siendo de aplicación al respecto el conjunto de reglas reguladoras de la contratación temporal en la modalidad correspondiente, reglas que no son susceptibles de válida alteración por el contrato de puesta a disposición.

El **contrato de interinidad**, con sus peculiaridades en las Administraciones Públicas, tiene como conocida finalidad la de suplir trabajadores con derecho de reserva de puesto o cubrir puestos vacantes de cobertura específica, resultando que la temporalidad lo es por la duración de la situación que lo provoca, finalizando a su término, sin que quepa fraccionar las sucesivas causas que motivan la inactividad del trabajador sustituido (T.S. 7-3-97, Ar. 2259; 7-7-98, Ar. 6162; 11-5-99, Ar. 4723) sino que lo determinante es el hecho de la necesidad de suplir a un mismo trabajador sustituido o una misma plaza vacante. Los errores de calificación en la designación o calificación de una modalidad no afectan necesariamente a su naturaleza temporal si responde a la realidad de las circunstancias concurrentes (T.S. stc.28-10-97, Ar. 8632; 4-5-98, Ar. 4089).

El **contrato para obra o servicio determinado** , ha ofrecido una amplia problemática en su aplicación práctica. El artículo IS.I.a del TRLET lo define como el que tiene por objeto "una obra o servicio determinados, con sustantividad y autonomía propia dentro de la actividad de la empresa", cuya temporalidad es cierta pero incierto el momento exacto en que finalice dicha obra o servicio. La causalidad aquí radica en la realización de la "obra o servicio determinado", cuyos contenido y delimitación han de quedar suficientemente identificados en el clausulado del contrato y a los que debe responder la realidad efectiva en el desarrollo práctico de la correspondiente relación laboral; ello supone que, como en todo contrato temporal, su objeto identificador es el de consistir en la atención a una necesidad no permanente en la actividad de la empresa, y su duración incierta se vincula a la terminación de la obra o servicio objeto del contrato. Tales características, que se entienden básicas, vienen a producir la no adquisición de tal carácter temporal -o su pérdida- cuando no se identifica, o se identifica insuficientemente la obra o servicio objeto del contrato, cuando se asignan al trabajador tareas distintas a las señaladas en el contrato (T. S. Stc. 21-9-99, Ar. 7534), o la mera y escueta remisión a la norma en que pretende basarse (T.S. stcs. 22.6.90 y 21.9.93).

El fenómeno de la **descentralización productiva** , ha producido problemas interpretativos cuando la contratación temporal se vincula a la duración de la contrata que pueda tener la empresa con un tercero. Aquí también la jurisprudencia ha sido oscilante, pero últimamente viene a inclinarse decididamente por la tesis de que la duración de la contrata puede justificar la formalización de contratos para obra o servicio (T.S. 15-1-97, Ar. 497) en la medida que se entiende que nos encontramos en una necesidad temporal para la empresa contratista, con efectos de finalización del contrato laboral cuando la terminación de la contrata sea por causas distintas a la voluntad del contratista (T.S. Stc. 8-6-99, Ar. 5209), con lo que la jurisprudencia ha flexibilizado su criterio anterior, matizando que la limitación temporal del vinculo contractual sólo se autoriza "cuando la terminación de la contrata opera por causa distinta de la voluntad del contratista y por ello, si es éste el que denuncia el vencimiento del término o si el contrato termina por causa a él imputable, no podrá invocar válidamente el cumplimiento del término.

Similar línea ha seguido la más reciente jurisprudencia en cuanto a contratos temporales para obra o servicio determinado, cuando estos se formalicen para la atención por la empresa de **actividades** vinculadas a planes, **programas, presupuestos o subvenciones** de duración incierta o limitada. La jurisprudencia entiende que el contrato para obra o servicio determinado se justifica en estos casos por los condicionantes y por la propia especificidad de las necesidades a cubrir (T.S. 18-5-95, Ar. 7579; 21-7-95, Ar. 6324; 11-11-98, Ar. 9623; 18-12-98 y otras) que, a tal efecto, se configuran como causa suficiente de esta modalidad contractual.

La temática de la contratación temporal guarda también relación con la cuestión de su **conversión en contratos indefinidos** , materia que puede registrar supuestos de fraude de ley. La jurisprudencia se ha ocupado de esta cuestión, y así la sentencia de 16 de abril de 1999 del T.S. contempla un supuesto de fraude de ley ante una situación laboral propia del desarrollo normal y habitual de la gestión empresarial, que produce la consideración del contrato como concertado por tiempo indefinido. En similar sentido, respecto de contratos

temporales sucesivos, cabe señalar del T.S. la sentencia de 25 de marzo de 1999, Ar. 3516 , y del T.S. de Andalucía las de 19 y 26 de marzo de 1999. Si el contrato formalizado como temporal, por concurrir probadamente fraude de ley, se reconvierte por mandato legal en contrato indefinido, habrá de tener sus naturales efectos y consecuencias en el supuesto de que el empresario, luego, se acoja a la aplicación de beneficios establecidos para el fomento del empleo estable, o se hubiere acogido ya, tales como la aplicación de bonificaciones en las cuotas sociales de la Seguridad Social por dicho motivo. Con todo, y a este respecto, ha de significarse que no toda irregularidad o infracción necesariamente produce tales efectos, sino que los mismos son sólo atribuibles a los supuestos en que se haya actuado en fraude de ley respecto de la esencia de la contratación temporal que reside en su "causa", en la forma y con el alcance que se ha tratado con anterioridad.

Las últimas consideraciones han de completarse con una referencia al régimen jurídico de los incentivos al empleo en forma de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social. A tal efecto, hay que recordar que la improcedencia en la aplicación de tales bonificaciones puede no derivar únicamente de la concurrencia de fraude de ley en la contratación precedente, sino que también puede tener su origen en el incumplimiento de alguno o algunos de los requisitos exigibles a sus beneficiarios en la forma establecida por las Leyes 64/1997, 50/1998 y 55/1999, respectivamente, así como por la concurrencia de los supuestos previstos de exclusión a tales beneficios o de los comprendidos en su régimen de incompatibilidades, remitiéndonos a estos efectos a la regulación aplicable a los sucesivos períodos de vigencia de las citadas Leyes.

CUARTO. INCIDENCIA DE LA REGULACION POR CONVENIO COLECTIVO.

El artículo 15 del TRLET, regulador de la duración del contrato de trabajo, permite expresamente que los convenios colectivos puedan concretar o completar la regulación relativa a determinadas modalidades contractuales de duración determinada.

Tales supuestos de colaboración convencional son los relativos a los extremos siguientes: identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia para que puedan cubrirse con contratos para obra o servicio determinado (art. 15.1.a); ampliación de la duración máxima de los contratos de eventualidad, y determinación del período dentro del que se puedan realizar, mediante convención sectorial (art. 15.1.b); determinación de las actividades en que caben eventuales, así como la relación entre estos y la plantilla total (art. 15. l.b, paf. 2º).

La cuestión, por tanto, ha de ser el carácter y límites que quepa atribuir, en su caso, a la colaboración normativa mediante convenio colectivo; o, dicho de otra forma, si es procedente que la normativa establecida al respecto mediante convenio colectivo pueda o no contravenir a lo establecido con carácter general mediante el instrumento que constituye el TRLET y, en definitiva, qué hacer ante posibles colisiones **entre los** contenidos en la materia de la citada y del convenio colectivo aplicable, **dadas las** dificultades que frecuentemente puede ofrecer la relación ley/convenio colectivo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo.

De entrada, que un convenio colectivo participe en la regulación de las materias antes referidas, no entraña colisión normativa sino, justamente, lo contrario, en la medida que el propio artículo 15 TRLET apela a su colaboración normadora en los aspectos que expresamente le delega y permite y en sus propios términos y límites. La confrontación, de producirse, se resolvería a favor de la primacía de la ley sobre el convenio en aquellos aspectos que en aquella tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible, conforme a la doctrina de las sentencias 58/1985, de 20 de abril, 177/1988, de 10 de octubre, 26/1990, de 24 de mayo o 210/1990, de 20 de diciembre, del Tribunal Constitucional, en la medida -también- que la norma legal tenga carácter necesario y se sitúa con rango superior en la jerarquía de fuentes (T. S. stcs. de 1-2-99, 1-3-99).

Con todo, en gran parte de los supuestos prácticos no se produce una colisión ley-convenio sino, en su caso, una utilización incorrecta de los preceptos del convenio. La estructura básica de las instituciones contractuales son las legales; consecuentemente, las reglas convencionales parten del respeto a los conceptos estructurales básicos definidos por el artículo 15 del TRLET; ello supone que el concepto legal de trabajo eventual, de contrato para obra o servicio, o de interinidad, son los establecidos al respecto por el meritado precepto legal; y en dicho marco conceptual, es donde pueden operar normativamente las reglas que **puedan establecer** los convenios colectivos en el marco que les reserva expresamente el citado artículo 15, lo que no supone capacidad convencional para modificar o alterar la naturaleza esencial de ~ los contratos temporales. De esta forma, quiere significarse que los convenios colectivos no disponen de capacidad suficiente para contravenir los conceptos legales definidores de las modalidades contractuales para duración limitada que aquí nos ocupan; pero sí están capacitados para ampliar la duración máxima de la eventualidad, y otras determinaciones expresamente señaladas por la propia legalidad.

QUINTO. PROCEDIMIENTO DE OFICIO ANTE LA JURISDICCION SOCIAL.

En gran parte de las modalidades que nos han venido ocupando, es posible el denominado procedimiento de oficio; ciertamente que no se trata de una solución necesaria, por tratarse de una simple posibilidad ("se podrá iniciar" dicen los artículos 145 y 148 LPL , llamando ahora la atención respecto de los supuestos a que se refiere por remisión al artículo 148.2 LPL que considera expresamente a los contratos temporales de nuestra actual atención. Las circunstancias que concurran en cada caso, y el criterio de la Inspección y del órgano competente, determinarán prudentemente la conveniencia de iniciar en cada supuestos concreto dicho procedimiento de oficio, a cuyo efecto ha de considerarse la conveniencia de que los trabajadores afectados por la infracción alcancen su vinculación indefinida mediante la oportuna declaración judicial. Ello enlaza directamente con los efectos directos de la acción inspectora que, sin perjuicio de la disuasión y la denuncia, se limitan al ejercicio de la potestad sancionadora y al procedimiento liquidatorio por deudas sociales, pudiendo ampliar su efecto práctico en orden a los intereses de los trabajadores afectados por la vía jurisdiccional que ahora nos ocupa.

La comunicación que inicia el procedimiento de oficio a que se refieren los arts. 146.c) y 149 de la LPL , se produce durante el desarrollo del procedimiento sancionador, de lo que se deduce que son sujetos legitimados para formular dicha demanda de oficio, según la materia infringida, la Autoridad Laboral autonómica

competente, a propuesta o no del Inspector actuante (arts. 146.c) y 149 de la LPL ya citados), y el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y de la Unidad Especializada de Seguridad Social, (arts. 7.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre , y 6.1 del RPS) en las materias que les correspondan. La posibilidad de iniciar este procedimiento de oficio en virtud de comunicación viene tasada en el art. 149 de dicha Ley, en el caso de infracciones laborales en materia de contratación, el precepto tipificador es el art. 95.6 del ET .

La comunicación-demanda consignará debidamente los requisitos generales exigidos para las demandas en los procesos ordinarios por la Ley de Procedimiento Laboral, remitiéndonos a los CT 22/99, y su admisión a trámite producirá la suspensión del expediente administrativo sancionador y del procedimiento liquidatorio, cuando el acta de liquidación se extienda por los mismos hechos que la de infracción, y se prolongará hasta el momento que se dicte sentencia, art. 150.2 LPL.

Una vez firme la sentencia, ésta habrá de ser comunicada al órgano o autoridad competente para que de nuevo se reanude la tramitación del expediente sancionador o liquidatorio (arts. 6.2 y 19 del RPS). La resolución que dicte el órgano competente respetará el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el asunto del fondo (art. 6.2 del citado Reglamento); existe, por tanto, una clara subordinación de la resolución administrativa al fallo judicial de tal manera que la sentencia laboral funciona a modo de cuestión judicial previa en el procedimiento sancionador.

LA SUBDIRECTORA GENERAL

Avelina Llordén Miñambres

Conforme:

EL DIRECTOR GENERAL

Fco. Javier Minondo Sanz

SR. JEFE DE LA INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.