

Infraccions administratives

Antonio Valverde Asencio

Revisió a càrrec de
José Luís Lázaro Sánchez

PID_00241019

Temps mínim previst de lectura i comprensió: **11 hores**



Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Infraccions laborals	9
1.1. El concepte legal d'infraccions laborals	9
1.2. Infraccions en matèria de relacions laborals	10
1.2.1. Infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives	12
1.2.2. Infraccions en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària	40
1.2.3. Infraccions de les obligacions relatives a condicions de treball dels treballadors desplaçats temporalment a Espanya en el marc d'una prestació transnacional	44
1.2.4. Infraccions en matèria de drets d'informació, consulta i participació dels treballadors en les societats anònimes i societats cooperatives europees	46
1.3. Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals	48
1.3.1. Caràcters generals de les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals	48
1.3.2. La definició de les infraccions administratives en matèria de prevenció de riscos laborals	51
1.4. Infraccions en matèria d'ocupació	78
1.4.1. Infraccions d'empresaris, agències de col·locació i beneficiaris d'ajudes i subvencions	78
1.4.2. Infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi)	82
1.4.3. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers	83
1.5. Infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries	84
1.5.1. Caràcters generals de les infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries	84
1.5.2. Infraccions administratives d'empreses de treball temporal	86
1.5.3. Infraccions de les empreses usuàries	92
1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció	94
1.7. Infraccions en matèria de cooperatives	96
2. Infraccions en matèria de seguretat social	98
2.1. El concepte legal d'infracció en matèria de seguretat social	98

2.2.	Infraccions dels empresaris, treballadors per compte propi i assimilats	99
2.2.1.	Infraccions lleus	99
2.2.2.	Infraccions greus	104
2.2.3.	Infraccions molt greus	117
2.3.	Infraccions dels treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de les prestacions	119
2.3.1.	infraccions lleus	120
2.3.2.	infraccions greus	123
2.3.3.	Infraccions molt greus	125
2.4.	Infraccions en matèria de col·laboració en la gestió	125
2.4.1.	Infraccions de les MATMPSS	126
2.4.2.	Infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió	133
Resum		136
Exercicis d'autoavaluació		139
Solucionari		141
Bibliografia		142

Introducció

El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS), tipifica les infraccions i sancions no només en l'àmbit laboral sinó que, amb vocació de generalitat, recull totes les infraccions administratives en els diferents ordres a nivell social: laboral, de prevenció de riscos laborals, ocupació i col·locació (incloses empreses de treball temporal), les relatives a cooperatives i, per descomptat, en matèria de seguretat social.

D'aquesta manera, la inicial Llei 8/1988, d'infraccions i sancions en l'ordre social, donava resposta als requeriments constitucionals sobre el tractament de les infraccions en l'àmbit laboral. La doctrina del Tribunal Constitucional havia declarat la inconstitucionalitat del precedent art. 57 de l'Estatut dels treballadors (ET) perquè no respectava els requisits més elementals de tipicitat en l'àmbit administratiu sancionador (inicialment l'STC 195/1996). Aquest article recollia com a infracció administrativa, amb un caràcter exageradament genèric i, per tant, sense complir amb el citat principi bàsic de tipicitat, qualsevol incompliment de la normativa laboral. Més endavant, l'intent de cobrir aquesta exigència bàsica de tipicitat amb una norma reglamentària (a través del Reial decret 2347/1985, de 4 de desembre, que desenvolupava l'article 57 de l'Estatut dels treballadors) va ser infructuós. La sentència del Tribunal Suprem de 10 de novembre de 1986 va declarar nul el Reial decret a causa de l'incompliment del principi bàsic de legalitat formal, que exigeix que la tipificació de les infraccions administratives es dugui a terme a través d'una norma amb rang de llei.

Així va néixer l'esmentada Llei 8/1988, de 7 d'abril, que, a més, conforme disposa la seva exposició de motius, agrupava i integrava en un «text únic, en una llei general, les diferents conductes reprotxables contràries a l'ordre social –expressió i delimitació que es pren en paral·lel amb l'establerta en la Llei Orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial–, produïdes en l'àrea de l'ocupació, amb inclusió òbviament de les transgressions relatives als instruments jurídics i mesures econòmiques per al seu foment, i prestacions d'atur, així com en les àrees o capítols de seguretat social, migració i emigració, i treball d'estrangers».

Sens dubte, això va suposar un avenç molt important en l'homogeneïtzació de la normativa sobre infraccions en l'ordre social. Es tractava d'un primer cos legal únic en matèria sancionadora administrativa.

No obstant això, aquesta unitat va semblar que es trencava. Tant la mateixa Llei de prevenció de riscos laborals com el mateix Text refós de l'Estatut dels treballadors, la Llei d'empreses de treball temporal o altres normes com la Llei de cooperatives, van recollir normes específiques en matèria sancionadora;

fet que suposava un abandonament inicial d'aquest criteri uniformador. Dins cadascuna d'aquestes normes van incorporar-se les infraccions respectives de cada matèria.

Tot i així, el Text refós de la LISOS recobrà la unitat normativa precedent, tornant a recollir en un únic text normatiu totes les infraccions i sancions en l'ordre social tal com la coneixem avui dia.

A aquest text se li van anar incorporant diferents infraccions en l'ordre social, tal com veurem en les pàgines següents, actualitzant els possibles incompliments a deures també nous que es definien en les successives reformes en aquest ordre.

L'homogeneïtzació en el tractament de les infraccions i sancions administratives en l'ordre social aportava un valor important de certa codificació en la matèria. Com deia l'exposició de motius de la inicial Llei 8/1988, de 7 d'abril, «certament, amb això s'aconsegueix un avanç innegable d'homogeneïtzació en la normativa social i, concretament, en el tractament unitari de la seva part sancionadora». Encara que, com seguia aclarint, «sense que pugui pretendre una uniformitat total que, a més, tampoc sembla possible a causa de la singularitat de les matèries agrupades».

En aquest tema, veurem els aspectes més importants del tractament legal de les infraccions i sancions en l'ordre social, la definició dels diferents tipus i de les conductes sancionables en matèria laboral, de prevenció de riscos, en matèria d'ocupació i col·locació o en matèria de seguretat social.

Objectius

En el present mòdul s'estableixen els següents objectius:

- 1.** Presentació i coneixement dels criteris generals de les diferents infraccions en l'ordre social.
- 2.** Definició d'infraccions en els diferents àmbits de l'ordre social i normes substantives de referència.
- 3.** Presentació de les conductes sancionables a través dels diferents tipus en l'àmbit laboral, de prevenció de riscos laborals, en matèria d'ocupació i col·locació i de seguretat social.

1. Infraccions laborals

Dins de les infraccions laborals, a la LISOS ens trobem amb infraccions purament laborals (o infraccions en matèria de relacions laborals, tal com les anomena la mateixa LISOS), infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals i infraccions en matèria d'ocupació.

Al seu torn, dins de les infraccions en matèria de relacions laborals, la LISOS incorpora, a més de les infraccions en matèria de drets individuals i col·lectius – que, principalment, deriven del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors (ET)–, les infraccions en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària; les infraccions de les obligacions relatives a les condicions de treball dels treballadors desplaçats temporalment a Espanya en el marc d'una prestació transnacional, i les infraccions en matèria de drets d'informació, consulta i participació dels treballadors en les societats anònimes i societats cooperatives europees.

1.1. El concepte legal d'infraccions laborals

L'art. 5.1 LISOS defineix el concepte legal d'infraccions laborals. Segons disposa la norma:

«Són infraccions laborals les accions o omissions dels empresaris contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de relacions laborals, tant individuals com col·lectives, de col·locació, ocupació, formació professional ocupacional, de treball temporal i d'inserció sociolaboral, tipificades i sancionades de conformitat amb aquesta llei. Així mateix, tindran aquesta consideració la resta d'accions o omissions dels subjectes responsables i en les matèries que es regulen en el present capítol.»

Tal com es veu, la redacció d'aquest article 5.1, derivat del RDLEG 5/2000, incorpora una menció a les diferents obligacions establertes en diverses normes els incompliments de les quals s'incorporen com a infraccions administratives. Per això, dins del concepte d'infracció laboral no només es recullen incompliments d'obligacions o deures específicament laborals regulats principalment en l'Estatut dels treballadors com originalment es preveia, sinó que es recullen incompliments d'altres normes laborals com la LETT, la Llei 45 /1999, la Llei 31/2006, etc. Transcendeix el seu caràcter tipificador per a tenir un contingut sobretot descriptiu que permeti la inclusió de qualsevol tipus d'incompliment de les normes la transgressió de les quals es pretén sancionar administrativament.

Malgrat tot, la menció en exclusiva als incompliments de les obligacions derivades de lleis, reglaments i clàusules normatives de convenis col·lectius plantejava una qüestió interessant en relació, precisament, amb aquest caràcter tipificador que relativitzem.

Aquesta menció expressa a lleis, reglaments i clàusules normatives de convenis col·lectius (referència aquesta última que només es manté en el text de la LISOS, després de la desaparició del seu esment en l'art. 86 de l'ET), vol tenir una significació concreta. Aquesta no és altra que la responsabilitat administrativa només vindrà derivada de l'incompliment de normes jurídiques, no d'obligacions exclusivament contractuals. No obstant això, la norma pot entrar, al nostre parer, en una profunda contradicció perquè una cosa és la comprensió de l'incompliment (per exemple, els retards en el pagament de salaris), que, efectivament, pot derivar d'un deure de caràcter normatiu (en aquest cas, l'obligació de pagar puntualment el salari d'acord amb el que disposa l'art. 29.1 de l'ET), i una altra cosa molt diferent és sobre quines partides s'entén que es produeix aquest retard (i, en aquest supòsit, al nostre parer, comprendrà deutes salarials independentment de si aquests deriven de partides previstes en conveni col·lectiu com a millores establertes contractualment).

Per tant, aquesta menció expressa a incompliments de normes jurídiques ha de tenir aquest aspecte de relativitat que incorporem.

En tot cas, la descripció que conté la definició legal d'infraccions laborals representa, sens dubte, una vocació de generalitat, de tal manera que les diferents infraccions recollides o tipificades en el capítol II de la LISOS pretenen recollir tots els incompliments de les diferents normes que regulen drets i obligacions de caràcter laboral.

1.2. Infraccions en matèria de relacions laborals

Els art. 6, 7 i 8 de la LISOS recullen les infraccions administratives en matèria específica de «relacions laborals individuals i col·lectives» i vénen a sancionar diferents incompliments de normes recollides en les normes laborals principals. Fonamentalment l'ET, però també la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS).

En aquestes normes, amb vocació de generalitat, es tipifiquen com a infraccions administratives diferents incompliments en matèria de relacions laborals; fonamentalment, condicions de treball i obligacions i deures en matèria de relacions col·lectives.

Però, a més d'aquesta vocació de generalitat i exhaustivitat, constant en tota la LISOS, les infraccions administratives recollides en els articles esmentats presenten aspectes concurrents que tenen a veure amb el mateix procés d'incorporació de diferents obligacions o deures més específics en successives reformes de la llei substantiva.

En aquest sentit, al costat de la tipificació d'incompliments d'obligacions generals en matèria laboral (tant de condicions de treball individuals com col·lectives) ens trobem amb la tipificació d'infraccions administratives molt concretes, de les obligacions o deures específics. La tradicional separació entre infraccions lleus referides a incompliments d'obligacions merament formals o documentals; greus, referides a incompliments d'obligacions bàsiques laborals, i molt greus referides a incompliments en matèria de drets fonamentals o d'obligacions especialment protegides (el pagament de salaris) o vinculades a normes d'ordre públic en matèria laboral (prohibició del treball de menors, cessió il·legal de treballadors, entre d'altres, així com la transgressió de drets col·lectius especialment protegits), s'associa a la concurrència d'altres infraccions que s'han incorporat al text de la LISOS i que al·ludeixen a incompliments precisos de noves normes que el legislador ha entès d'especial significació i que, malgrat la seva concreció, considera exigibles a través de l'actuació sancionadora administrativa (ens referim a deures concrets com els referits a l'elaboració d'un pla d'igualtat o les obligacions concretes en determinats supòsits d'acomiadament col·lectiu).

En tot això es representa amb claredat el debat sobre la idoneïtat de l'actuació sancionadora administrativa. Per la seva significació, són infraccions especialment importants, on es pot portar a col·lació l'adequació de la sanció administrativa dels incompliments de la normativa laboral.

D'altra banda, en els art. 9, 10 i 10.bis de la LISOS es recullen infraccions a incompliments precisos sobre diferents normes específiques. Concretament, l'art. 9 recull les infraccions a obligacions previstes en la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària. L'art. 10, les que fan referència a obligacions o deures que preveu la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. L'art. 10.bis, els incompliments a allò que preveu la Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees.

En tot cas, partint d'aquestes consideracions generals, vegem aquestes infraccions i les normes de referència que recullen les obligacions o deures la inobservança de les quals comporta la seva tipificació com a tals infraccions administratives.

1.2.1. Infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives

a) Infraccions lleus: incompliments d'obligacions formals i documentals

Amb caràcter general, es tipifiquen com a infraccions lleus (art. 6) aquelles que afecten merament a obligacions formals o documentals que no tinguin caràcter substancial o que no afectin drets reconeguts als treballadors.

Es recullen com a infraccions lleus les següents:

1) No exposar en lloc visible el calendari laboral vigent

De conformitat amb el que preveu l'art. 34.6 de l'ET, «anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, i s'haurà d'exposar un exemplar del mateix en un lloc visible de cada centre de treball». És, doncs, aquesta última obligació formal de publicar el calendari en un lloc visible (en cada centre de treball precisa, a més, la norma substantiva) incompliment de la qual es recull com a infracció de caràcter lleu. La manca d'elaboració del calendari laboral pot ser considerada com a infracció greu en poder considerar-se una de les normes en matèria de jornada o, en general, temps de treball l'incompliment de la qual té consideració d'infracció greu d'acord amb el que preveu l'apartat 5 de l'art. 7 de la LISOS.

2) No lliurar puntualment al treballador el rebut de salaris o no utilitzar el model de rebut de salaris aplicable, oficial o pactat

Tal com disposa l'art. 29.1 de l'ET, «la liquidació i el pagament de salaris es faran puntualment i documentalment en la data i lloc convinguts [...]». Com segueix dient aquesta norma en el seu paràgraf tercer, «la documentació del salari s'ha de fer mitjançant el lliurament al treballador d'un rebut individual i justificatiu del seu pagament». És la coneguda nòmina. El rebut del pagament de salaris «s'ajustarà al model que aprovi el Ministeri de Treball i Seguretat Social (avui Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social), llevat que per conveni col·lectiu o, si no, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb la claredat necessària i de forma separada les diferents percepcions del treballador, així com les deduccions que legalment procedeixin». Per Ordre de 14 de desembre de 1994 es va aprovar el model oficial de rebut justificatiu del rebut de salaris.

Aquesta infracció lleu es refereix exclusivament a l'incompliment de l'obligació formal de lliurar al treballador el rebut de salari o a la utilització d'un model diferent de l'aplicable (oficial o pactat conforme estableix la disposició legal). Lliurar el rebut de salari però sense consignar totes les quantitats realment abonades al treballador (fet que comportaria altres conseqüències jurídiques que podrien afectar altres drets dels treballadors, per exemple,

en matèria de cotització) té la consideració d'infracció greu. Per descomptat, l'impagament o els retards en el pagament de salaris tenen la consideració d'infracció molt greu.

3) No informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, en els termes i terminis establerts legalment

Independentment de l'obligació de formalitzar el contracte de treball per escrit quan legalment així estigui establert o quan ho sol·liciti el treballador, l'incompliment de la qual cosa té la consideració d'infracció greu, en aquesta infracció es qualifica com a lleu no informar el treballador per escrit dels elements essencials del contracte i de les seves condicions principals.

Tal com disposa l'actual art. 8.5 de l'ET (que trasllada a l'ordenament nacional la Directiva del Consell 91/533 /CEE, de 14 d'octubre, relativa a l'obligació de l'empresari d'informar el treballador sobre les condicions aplicables al contracte de treball o a la relació laboral):

«[...] quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari ha d'informar per escrit el treballador, en els termes i terminis que es determinin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que tals elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.»

Per tant, aquesta obligació, l'incompliment de la qual es tipifica com a infracció lleu, no existirà quan el contracte sigui de durada inferior a quatre setmanes (mateix supòsit en què no és necessària la seva formalització per escrit si és eventual) o quan les condicions de treball a informar ja estiguin presents en el contracte formalitzat per escrit.

Aquesta obligació es troba desenvolupada en el RD 1659/1998, de 24 de juliol, que desenvolupa l'art. 8.5 de l'ET, en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

4) La manca de lliurament al treballador per part de l'empresari del document justificatiu de ser fix a què es refereix l'art. 15.9 de l'Estatut dels treballadors

És un exemple de remissió expressa en l'àmbit sancionador. Conforme disposa aquesta norma, que en l'actualitat es troba en l'art. 15.8 ET, l'empresari ha de lliurar al treballador un document justificatiu de la seva condició com a fix per incompliment de les normes sobre límit a l'encadenament de contractes [per a obra o servei determinats, com disposa l'apartat 1.a) de l'art. 15 o per als supòsits d'encadenaments generals previstos en l'apartat 5]. Es tracta, doncs, d'una obligació formal que pretenia assegurar el compliment i el coneixement per part del treballador d'una situació substantiva derivada de les normes sobre limitació a l'encadenament de contractes temporals.

Aquesta infracció és independent, per tant, de la infracció greu consistent en la transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals.

5) No informar els treballadors a temps parcial, els treballadors a distància i els treballadors amb contractes de durada determinada o temporals sobre les vacants existents en l'empresa, en els termes que preveuen els articles 12.4, 13.3 i 15.7 de l'Estatut dels treballadors

Efectivament, en les normes esmentades a què remet la infracció continguda en l'art. 6.5 de la LISOS, es recull una obligació formal concreta de l'empresari per la qual aquest ha d'informar els treballadors a temps parcial [art. 12.4.e)], a distància (art. 13.3.2n paràgraf) i temporals (15.7), respectivament, sobre l'existència de llocs de treball que permetin la mobilitat entre treball a temps parcial i treball a temps complet, sobre l'existència de llocs de treball vacants que permetin el desenvolupament presencial en els centres de treball dels treballadors a distància o sobre l'existència de llocs de treball vacants «a fi de garantir-los (als treballadors amb contractes temporals, inclosos els contractes formatius) les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altres treballadors».

D'aquestes normes, només l'art. 15.7 concreta una mica més sobre com s'ha de donar aquesta informació (ahora que permet una major flexibilitat en la seva transmissió). Conforme disposa aquesta norma:

«Aquesta informació es pot facilitar a través d'un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o a través d'altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que assegurin la transmissió de la informació.»

Específicament en el cas de la regulació del contracte a temps parcial, la norma preveu que l'empresari ha d'informar «sobre l'existència de llocs de treball vacants» de manera que els primers «puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un contracte a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial» (i conforme als procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu). Per tant, la finalitat en aquest cas és genèricament permetre la referida mobilitat, que pot ser en un sentit o en un altre, o l'increment de dedicació si s'escau.

L'art. 12.4.e) recull a més una obligació concreta de l'empresari en relació a les referides sol·licituds de conversió de contracte en funció de la seva dedicació. Tal com disposa el seu últim paràgraf, «amb caràcter general», aquestes sol·licituds «hauran de ser preses en consideració, en la mesura del possible, per l'empresari». «La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada», fet que amplia l'obligació formal referida.

Quant als treballadors a distància, és evident que la norma parteix d'una consideració relativament pejorativa d'aquests treballadors, en la mesura que planteja i regula la necessitat que l'empresari informi el treballador de l'existència

de llocs vacants «per al seu desenvolupament presencial [del treballador a distància] en els seus centres de treball». No regula, però, amb més precisió aquest deure d'informació.

Per tant, ens trobem en aquest cas amb un tipus d'infracció que al·ludeix a incompliments la norma substantiva dels quals regula amb diferent sentit i intensitat en els supòsits a què es refereix.

6) Qualsevol altres incompliments que afecten obligacions merament formals o documentals

Propi de la tècnica emprada pel legislador en la LISOS en determinades infraccions, ens trobem amb una clàusula de tancament que recull realment un tipus en blanc i que pot incloure diferents incompliments en aquesta matèria. Per exemple i en la mesura que no afectin condicions substantives de treball, els documents sobre hores extraordinàries o, més recentment, sobre hores complementàries.

b) Infraccions greus: incompliments d'obligacions bàsiques no considerades molt greus

Les infraccions greus afecten fonamentalment incompliments de normes substantives importants, obligacions essencials derivades de la relació laboral en què no concorren segons el parer del legislador un plus d'intensitat que comporti la qualificació de l'incompliment com a infracció molt greu. Es refereixen, principalment, a incompliments d'obligacions molt bàsiques (les salarials, cessió de treballadors) o que afectin drets fonamentals (a més d'altres incompliments especialment qualificats pel legislador). Per tant, podríem dir que les infraccions greus en aquesta matèria afecten l'incompliment d'obligacions o deures de l'empresari bàsics que no estiguin particularment qualificats (perquè comporten la qualificació de molt greu).

Així mateix, recullen alguns incompliments formals que el legislador qualifica especialment. Per exemple, la formalització per escrit del contracte de treball quan és legalment exigible o quan ho sol·licita el treballador, o la incorporació en el rebut de salaris de les partides corresponents o l'incompliment de les normes sobre tramitació de la liquidació.

A més de les anteriors, les matèries afectades són incompliments de la normativa laboral en matèria de règim de contractació, de jornada i temps de treball, de règim de modificacions substancials de les condicions de treball i del règim de diferents drets d'informació dels representants dels treballadors.

Amb caràcter general, els tipus inclosos en l'art. 7 de la LISOS i recollits com a infraccions greus són més amplis en la seva configuració. En moltes ocasions, no solen recollir un incompliment precís com en el cas de les infraccions lleus

vistes amb anterioritat, sinó que remeten a un grup de normes sobre una institució concreta: jornada, règim de contractes, drets d'informació dels representants dels treballadors, etc.

Vegem les infraccions recollides en aquesta norma.

1) No formalitzar per escrit el contracte de treball quan aquest requisit sigui exigible o quan ho hagi sol·licitat el treballador

Tal com disposa l'art. 8.2 de l'ET, el contracte de treball haurà de constar per escrit:

«[...] quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els dels treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes.»

En definitiva, tot i que no és requisit essencial del contracte de treball la seva formalització per escrit (és més, tal com disposa l'art. 8.1 de l'ET, el contracte de treball podrà ser per escrit o de paraula, presumint-se la seva existència si se'n donen els trets definitoris previstos tant en aquesta norma com en el mateix art. 1.1 de l'ET), la norma imposa l'obligació de tal formalització en la majoria dels contractes. Realment només queden exclosos d'aquesta obligació legal els contractes indefinits a temps complet i els contractes eventuais de menys de quatre setmanes, també a temps complet. A més, l'últim paràgraf de l'apartat 2 de l'art. 8 de l'ET disposa que «qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral».

Per tant, se sanciona administrativament tant l'incompliment de l'obligació legal de formalitzar el contracte per escrit quan així ho disposa la llei, com la negativa de l'empresari (i només d'aquest en ser únic subjecte responsable en matèria sancionadora administrativa) a formalitzar el contracte per escrit quan ho sol·liciti el treballador.

La sanció administrativa és independent de la conseqüència jurídica substantiva prevista en l'art. 8.2 de l'ET, segons el qual:

«Si no s'observa aquesta exigència [la de la formalització per escrit dels contractes que legalment així s'han de fer], el contracte es considera subscrit per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.»

Per tant, independentment de la consideració del contracte com a indefinit i a temps complet, i independentment que es pogués haver demostrat el caràcter temporal (i a temps parcial) dels serveis, la infracció administrativa s'entén comesa si no es va formalitzar per escrit el contracte que així s'hauria d'haver fet.

2) La transgressió de les normativa sobre modalitats contractuals

L'art. 7.2 de la LISOS recull com a infracció greu:

«La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a les persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment, reglamentàriament o mitjançant conveni col·lectiu quan aquests aspectes puguin ser determinats per la negociació col·lectiva.»

Com veiem, amb caràcter general, qualsevol transgressió de la normativa sobre contractació temporal (o de durada determinada) que suposi una contractació al marge dels supòsits permesos legalment, pot ser sancionada administrativament. En aquest sentit, podem distingir entre els supòsits de contractació temporal causal previstos en l'art. 15 de l'ET i els supòsits de contractació temporal que es preveuen en atenció a determinats subjectes o finalitats (en aquest cas, com a exemple paradigmàtic podríem citar els contractes formatius: en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes de foment d'ocupació de minusvàlids, o, més recentment, també el contracte de foment d'ocupació jove).

Potser el que crida més l'atenció d'aquesta norma sigui que la referència a la contractació fraudulenta com a element constitutiu del tipus infractor impliqui un element subjectiu afegit (que no apareix, per exemple, quan sanciona igualment els supòsits de contractació temporal respecte a persones diferents de les previstes legalment).

El que fa la norma sancionadora és simplement recollir la mateixa menció legal continguda en l'art. 15.3 de l'ET quan presumeix concertats per temps indefinit «els contractes temporals celebrats en frau de llei» i inclou dins d'aquest supòsit qualsevol forma de contractació al marge dels motius permesos per a la contractació temporal en el mateix art. 15 de l'ET. En tot cas, la referència al frau, que implica una actuació intencionada, en l'àmbit administratiu sancionador suposa que ha de concórrer aquesta intencionalitat per admetre l'existència de la infracció administrativa.

No es contemplen, per contra, en aquesta infracció els supòsits d'encadenament de contractes per si mateix (llevat que, òbviament, de l'esmentat encadenament pugui advertir un comportament fraudulent en la contractació). I és lògic. La conseqüència jurídica substantiva prevista per als supòsits d'encadenament de contractes en l'art. 15.5 de l'ET (i que comporta la declaració com a indefinida de la relació laboral) no suposa necessàriament una contractació fraudulenta o al marge dels supòsits permesos legalment. El

pressupòsit de la norma és un altre. Es tracta de la simple i objectiva successió de contractes temporals. Per això, no hi ha sanció administrativa pel simple encadenament de contractes. La infracció, com ja vam veure, pot derivar de l'incompliment formal de no comunicar al treballador la seva consideració com a treballador fix pel transcurs del temps previst legalment amb una successió de contractes temporals d'acord amb el que preveu la norma esmentada.

3) No consignar en el rebut de salaris les quantitats realment abonades al treballador

Com ja hem vist, es tipifica qualificadament no consignar en el rebut de salaris les quantitats abonades al treballador realment, fet que té la consideració d'infracció greu, enfront del caràcter lleu que té no lliurar puntualment el rebut de salaris.

Sens dubte, influeix en aquesta qualificació qualificada de la infracció (enfront de l'incompliment general de no lliurar puntualment el rebut de salaris) el perjudici que tant per al treballador com per al sistema de seguretat social pogués comportar l'ocultació o falta de consignació de determinades partides o quantitats abonades al treballador. Formalment aquesta infracció és independent de les que puguin derivar de la falta de cotització (i, si escau, concurrent amb elles) o de la cotització en quantia inferior a la que hauria de ser segons les normes de seguretat social.

4) L'incompliment de les obligacions establertes en matèria de tramitació dels rebuts de quitança

L'art. 49.2 de l'ET disposa que «l'empresari, amb ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia o, si s'escau, el preavís de la seva extinció, haurà d'acompanyar una proposta de document de la liquidació de les quantitats degudes». Així mateix, preveu un dret del treballador a «sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de la quitança, fent-ne constar el fet de la seva signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, per bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat». I segueix dient aquesta norma: «si l'empresari impedeix la presència del representant dels treballadors en el moment de la signatura, el treballador podrà fer-ho constar en el mateix rebut, als efectes oportuns».

Com veiem, les obligacions de l'empresari poden tenir una doble perspectiva. D'una banda, una obligació d'anticipar una proposta de document de liquidació, que ha de donar-se bé en el moment de l'extinció (per exemple, en cas d'acomiadament disciplinari), bé en el moment de la denúncia o del seu preavís (per exemple, en cas d'extinció d'un contracte temporal o en cas d'acomiadament objectiu –que requereix preavís però dins de les normes reguladores no hi ha precisió sobre això en matèria de liquidació tal com veiem en aquesta norma general). Però, d'altra banda, s'estableix una obligació de

facilitar el dret del treballador a sol·licitar la presència d'un representant legal i en cas de negativa el treballador ho podrà fer constar «als efectes oportuns», dins dels quals hi ha la possible atribució d'aquesta infracció administrativa de l'empresari.

Per tant, ens trobem amb una infracció que sanciona qualsevol incompliment de les obligacions legals disposades en la tramitació formal de la liquidació, entesa aquesta com a saldo de deutes o liquidació de les quantitats degudes per l'empresari a la finalització del contracte (qualsevol que fos la causa d'aquesta extinció).

5) La transgressió de les normes i límits en matèria de temps de treball

L'art. 7.5 de la LISOS tipifica com a infracció greu:

«La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors.»

Igual que en el cas de la normativa en matèria de contractació temporal, ens trobem en aquest cas amb un tipus general que sanciona qualsevol transgressió de les normes i límits en matèria de temps de treball i que parteix de la remissió a la regulació legal en aquesta matèria.

Per tant, ens trobem amb una remissió molt àmplia en tota la matèria. Dins de la infracció, ens trobaríem amb incompliments en matèria de superació dels límits de jornada previstos en l'art. 34 (anual o diari), sobre règim d'hores extraordinàries (art. 35; per exemple, superació del seu límit màxim), sobre règim de treball nocturn (límits de la jornada en aquests supòsits), règim de descansos, setmanal i festes i permisos regulats en l'art. 37, i, per descomptat, règim de vacances (tant pel que fa a les normes sobre la seva durada mateixa com en la seva distribució si no es compleixen les previsions contingudes en l'art. 38 de l'ET). S'amplia igualment a les normes sobre contracte a temps parcial i hores complementàries (art. 12) i a les normes sobre promoció i formació professional (art. 23), que recullen, per exemple, drets al gaudi de permisos per assistir a exàmens o drets a tenir permisos retribuïts dels treballadors amb un any d'antiguitat per a formació professional vinculada a l'ocupació (20 hores tal com disposa l'art. 23.3 de l'ET).

L'amplitud amb què recullen obligacions en matèria de temps de treball fa que es puguin plantejar alguns dubtes sobre l'extensió de l'incompliment de sanció. Per exemple, difícilment es pot plantejar l'atribució d'una responsabilitat administrativa sobre qüestions interpretables. Així ocorre amb tots els criteris de distribució o de preferències que la norma substantiva recull. Per exemple, quan regula el règim de treball per torns o quan regula els drets a triar torn, precisament, en cas d'estar cursant estudis per a l'obtenció d'un títol oficial. És més, la incorporació, en la norma, d'elements cada vegada més clars i insistents

de flexibilitat en la determinació i distribució del temps de treball relativitza la importància de l'acció sancionadora administrativa. Mecanismes concurrents com les hores extraordinàries, el règim de distribució irregular de la jornada de treball previst en l'art. 34.2 després de la Llei 3/2012, el nou règim d'hores complementàries o els mateixos mecanismes de distribució irregular del règim de descansos, incideixen en aquesta idea i relativitzen, fins i tot, la superació o no dels límits legals de jornada tal com s'entenen fins ara.

Aquests mecanismes de flexibilitat en la comprensió del temps de treball han fet descansar la importància del seu seguiment en aspectes formals o documentals. Així passa amb el preavís per a la realització d'hores complementàries o el preavís per a l'execució d'hores de treball dins de les facultats legals de distribució irregular de la jornada que recull l'art. 34.2 de l'ET. Passa el mateix amb la documentació de les hores extraordinàries o de les mateixes hores complementàries. No obstant això, aquestes obligacions formals o documentals no semblen incloses en aquesta infracció, sinó que s'han d'entendre incloses dins el tipus genèric de l'art. 6.5 LISOS com a infracció lleu.

6) La modificació de les condicions substancials de treball imposada unilateralment per l'empresari, sense recórrer als procediments establerts

Uns procediments que la norma sancionadora remet òbviament a l'art. 41 de l'ET, però que també fa a l'art. 82.3 sobre inaplicació del conveni col·lectiu.

Com disposa l'art. 41 de l'ET, «la direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció». Aquestes modificacions (el caràcter substancial aplicat a la modificació es trasllada a la condició de treball en la dicció de la norma sancionadora administrativa, però no afecta la conformació essencial del tipus) poden ser individuals o col·lectives segons el nombre de treballadors afectats. Des d'una altra perspectiva, «poden afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió de l'empresari d'efectes col·lectius». També, i d'aquí la remissió a l'art. 82.3 de l'ET, d'acord amb la norma «es podrà procedir [...] a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa».

Segons estiguem davant el primer supòsit (modificacions substancials individuals o col·lectives, siguin reconegudes en contracte de treball o en acords o pactes col·lectius o en virtut de decisions de l'empresari de tal caràcter col·lectiu) i, dins d'aquest, si són individuals o col·lectives, o estiguem davant la inaplicació del contingut del conveni col·lectiu aplicable (que només podrà afectar determinades matèries: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball per torns, sistema de remuneració i quantia

salarial, sistema de treball i rendiment, funcions quan excedeixin dels límits establerts en l'art. 39 de l'ET sobre mobilitat funcional, o, millores voluntàries de seguretat social), el procediment serà diferent.

En el cas de modificacions individuals o col·lectives regulat en l'art. 41, la decisió correspon a l'empresari en exclusiva, encara que requereixi d'un període de consultes previ amb la representació dels treballadors o l'òrgan previst en l'art. 41.3 de l'ET en el cas de modificacions col·lectives, i la mera notificació amb l'antelació prevista a la llei (i a la representació dels treballadors) a les modificacions individuals. El procediment, doncs, s'ha simplificat excepte en la conformació de la comissió que ha de negociar amb l'empresari en cas de modificacions substancials.

El paper que li queda, per tant, a la sanció administrativa és més reduït. També ho és per l'ampliació de les diferents mesures de flexibilitat en la determinació de les condicions de treball (que ja vam veure en matèria de distribució del temps de treball i que també es donen en matèria de mobilitat funcional). Tot i així, la mera decisió unilateral de l'empresari que vagi més enllà de les seves àmplies facultats directives, sense complir les mínimes exigències previstes en l'art. 41 i sense que concorrin les àmplies causes justificatives per a això, pot comportar la imputació de la infracció administrativa.

Es podria dir el mateix respecte a la inaplicació del conveni col·lectiu. Aquesta només pot produir-se respecte de les matèries previstes, en cas de concurrència de les causes previstes i d'acord amb el procediment que preveu la mateixa norma.

Per tant, tota decisió unilateral de l'empresari que contravingui les àmplies possibilitats que atorga l'art. 41 i l'art. 82.3 (en aquest cas, sobre inaplicació del conveni col·lectiu) i, per tant, qualsevol excés en les seves àmplies facultats directives que vagi més enllà de l'*ius variandi* de l'empresari sense recórrer als procediments previstos en els articles citats, serà una conducta que s'enquadrarà dins d'aquesta infracció.

Curiosament, no contempla la norma el supòsit de mobilitat geogràfica, així com tampoc hi ha una remissió a l'art. 39 sobre mobilitat funcional. En aquest últim cas, és evident que, dins de les facultats directives de l'empresari i de la seva *ius variandi*, l'única actuació sancionable administrativament és aquella que comporta precisament anar més enllà dels límits previstos en l'esmentada norma i això seria, com refereix el mateix art. 39.4 de l'ET, una transgressió no ja de l'art. 39, sinó de l'art. 41. Cal recordar a aquests efectes, que tal com disposa l'esmentat art. 39.4:

«El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article [art. 39] requereix l'acord de les parts o, si no, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.»

En relació amb la mobilitat geogràfica, dins d'aquest tipus entren els supòsits de trasllats que s'haguessin dut a terme contravenint el que preveu l'art. 40. Cal tenir en compte a aquests efectes la remissió que al mateix art. 40 fa l'art. 41 de l'ET (art. 41.7: «En matèria de trasllats s'estarà al que disposen les normes específiques establertes en l'art. 40 d'aquesta Llei»).

7) La transgressió dels drets dels representants dels treballadors i de les seccions sindicals

Els apartats 7, 8 i 9 de l'art. 7 de la LISOS recullen diferents incompliments de l'empresari en matèria de drets dels representants dels treballadors.

D'una banda, l'apartat 7 tipifica com a infracció greu:

«La transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors i dels delegats sindicals, en els termes que legalment o convencionalment estiguessin establerts.»

Es refereix, per exemple, a la transgressió dels diferents drets reconeguts als representants legals dels treballadors en l'art. 64 de l'ET i, per extensió, a tots aquells dispersos en diferents normes de l'ET. Els delegats sindicals tenen accés a la mateixa informació per disposició de la LOLS.

L'apartat 8 sanciona també com a infracció greu la transgressió dels drets instrumentals de la representació dels treballadors, tant legal o unitària com sindical. Els drets afectats que donen lloc a aquesta infracció són els que es refereixen a crèdit d'hores [recollit, per a la representació unitària, en l'art. 68.e) de l'ET], i els referits a locals adequats i taulers d'anuncis (recollits en l'art. 81 de l'ET).

Finalment, l'apartat 9 tipifica com a infracció «la vulneració dels drets de les seccions sindicals quant a la recaptació de quotes, distribució i recepció d'informació sindical, en els termes en què legalment o convencionalment estiguessin establerts». Cal recordar, a aquests efectes, que la LOLS disposa en el seu art. 8.1 que:

«Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.»

Les accions o omissions que impedeixin el dret de reunió, dels treballadors o de les seccions sindicals –així com dels representants–, tenen la consideració d'infracció molt greu de conformitat amb el que disposa l'apartat 5 de l'art. 8 de la LISOS.

No hi ha una menció expressa a qualsevol actuació, activa o omissiva, de l'empresari tendent a impedir la constitució d'una secció sindical. No obstant això, la constitució de la secció sindical és, com refereix l'art. 8.1 de la LOLS abans citat, un dret que correspon exercir de manera autònoma i d'acord amb el que preveuen els estatuts del sindicat als treballadors que hi estiguin afiliats. El que es sanciona, doncs, són els drets instrumentals que corresponen als treballadors que en formen part i on es requereix una actuació o col·laboració de l'empresari. Per exemple, com veiem, els drets de reunió de la secció sindical (infracció molt greu) o els de recaptació de quotes i distribució i recepció d'informació sindical (infracció greu).

A més, cal tenir en compte que, conforme disposa l'apartat 2 de l'art. 8 de la LOLS:

«Sense perjudici del que s'estableixi mitjançant conveni col·lectiu, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixin en les administracions públiques o que tinguin delegats de personal, tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que s'ha de situar al centre de treball i en un lloc que garanteixi un accés adequat per part dels treballadors.

b) A la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica.

c) A la utilització d'un local adequat en què puguin desenvolupar les seves activitats en aquelles empreses o centres de treball amb més de 250 treballadors.»

8) Establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts en l'art. 4 de l'ET (llevat que sigui procedent qualificar-ho com a molt greu)

L'apartat 10 de l'art. 7 que acabem de transcriure era un apartat de tancament de les infraccions greus, a la manera de l'apartat 5 de l'art. 6 respecte a les infraccions lleus, que considera com a tals totes aquelles de continguts merament formals o documentals.

D'acord amb aquest apartat 10, a més dels tipus més o menys concrets precedents, es considera com a infracció greu qualsevol actuació de l'empresari de la qual derivi un establiment de condicions de treball inferiors a les previstes per llei o per conveni col·lectiu. Igualment té aquesta consideració qualsevol acció o omissió contraris als drets bàsics dels treballadors reconeguts en l'art. 4 de l'Estatut dels treballadors.

En relació amb això últim, si tenim en compte que els drets recollits en aquesta norma (en el seu primer apartat) són el dret al treball i a la lliure elecció d'ofici o professió, lliure sindicació, negociació col·lectiva, adopció de mesures de conflicte col·lectiu, vaga o reunió, ens trobem, amb caràcter general,

amb drets reconeguts constitucionalment, la transgressió dels quals per part de l'empresari pot constituir, també amb caràcter general i tal com veurem a continuació, infraccions molt greus d'acord amb els tipus recollits en l'art. 8.

Passa el mateix amb molts dels drets recollits en l'apartat 2, que vénen a recollir drets també de clar contingut constitucional (com el dret a la integritat física –això sí, relacionada amb l'adequada política de seguretat i higiene–, o el dret a la intimitat i a la dignitat) o derivats d'obligacions essencials de l'empresari (fonamentalment, el dret a la percepció puntual de la remuneració). Per tant, la transgressió d'aquests drets també tindrà, amb caràcter general, la consideració d'infraccions molt greus.

Per tant, l'apartat 10 de l'art. 7 es configura com a norma de tancament de tots els comportaments que, pel fet de vulnerar drets bàsics dels treballadors no considerats essencials o d'especial protecció (la transgressió dels quals comporta la seva qualificació com a infracció molt greu) o pel fet d'implicar la determinació de les condicions de treball per sota dels límits legals o pactats en conveni col·lectiu, tenen la qualificació possible d'infracció greu.

9) Infraccions sobre drets d'informació als treballadors individuals en supòsits de contractes i successió d'empreses i sobre el deure de disposar d'un llibre de registre en cas de contractes continuades amb l'empresa principal

Els apartats 11 i 12, incorporats a la LISOS respectivament per la Llei 12/2001, de mesures urgents del mercat de treball, i per la Llei 43/2006, recullen com a infraccions greus, d'una banda, els incompliments del deure d'informació de l'empresari contractista als seus treballadors individuals sobre la identitat de l'empresa principal i dels empresaris cedents i cessionaris en cas de transmissió d'empreses (si no hi hagués representació dels treballadors) sobre els seus aspectes essencials; i, d'altra, l'incompliment del deure que la norma imposa a l'empresari principal de tenir un llibre de registre en cas que les empreses principal i contractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball.

Es tracta, per tant, d'obligacions específiques d'informació, al marge o en paral·lel a la informació que s'ha de proporcionar als representants dels treballadors, d'unes i altres empreses concurrents. En aquests casos, hi ha deures d'informació bé perquè es tracti d'informacions específiques de què són destinataris els treballadors individuals, bé perquè es tracti d'informacions que cal donar als treballadors individuals perquè no hi ha representació, bé perquè es tracti, com en l'últim supòsit, d'obligacions formals específiques de l'empresari principal en cas de contractes i subcontractes amb continuïtat en aquesta empresa.

Concretament, l'art. 42.3 reconeix el deure de l'empresari contractista o subcontractista d'informar els seus treballadors «de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment». Tal com segueix

disposant aquesta norma, «aquesta informació s'ha de facilitar abans de l'inici de la respectiva prestació de serveis i incloure el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el número d'identificació fiscal». Així mateix, s'estableix una obligació d'informació sobre aquesta matèria a la TGSS, però aquest deure (el seu incompliment) no està dins de la infracció que recull l'art. 7.11 de la LISOS.

Per la seva banda, l'art. 44.7 estableix un deure d'informació també als treballadors individuals en cas de transmissió d'empreses però amb matisos importants. En primer lloc, es tracta d'un deure d'informació a aquests treballadors però per al supòsit «de no haver-hi representants legals dels treballadors»; i, en segon lloc, es tracta d'un deure que afecta tant el cedent com el cessionari, i els destinataris d'aquesta informació seran «els treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió». El contingut de la informació és la que hauria correspost als representants dels treballadors en cas d'haver-n'hi i és la que es recull en l'art. 44.6 de l'ET: data prevista de la transmissió d'empreses, motius de la transmissió, conseqüències (jurídiques, econòmiques i socials) i mesures previstes respecte dels treballadors.

Finalment, en relació amb el tipus recollit en l'art. 7.12 de la LISOS, es tracta, com hem dit, de l'incompliment d'un deure concret que recull l'últim paràgraf de l'art. 42.4 de l'ET. Segons aquest article, «quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre de registre en què es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades». Aquesta informació es refereix a la que ha de proporcionar l'empresa principal als representants dels treballadors sobre l'empresa contractista i que al·ludeix a la identitat de la contracta (nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal), objecte i durada de la contracta, lloc de la seva execució, nombre de treballadors que seran ocupats en el centre de treball de l'empresa principal i mesures previstes per a la coordinació de seguretat.

Com es veu, les infraccions administratives intenten assegurar el compliment de diverses obligacions d'informació diferents d'aquelles que els seus destinataris siguin els representants dels treballadors, o d'obligacions formals específiques en supòsits de contractes que es van establir legalment com a mecanisme de control i garantia dels drets, també individuals, en supòsits de concurrència empresarial, particularment en casos de contractes i de transmissió d'empreses. La importància d'aquestes obligacions formals o d'informació descansa, com diem, en l'efectivitat dels drets dels treballadors que sobre aquestes vol fer descansar la mateixa llei substantiva, just en supòsits absolutament lícits com els casos de contractes o de transmissió d'empreses, i al marge, per tant, de supòsits il·lícits com els de cessió il·legal de treballadors, on la infracció en el seu cas tindrà una qualificació especial i serà qualificada, com veurem, com molt greu.

10) No complir les obligacions en matèria de plans d'igualtat

Finalment, es tipifica com a infracció greu l'incompliment de les obligacions recollides en matèria de plans d'igualtat per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI).

Amb caràcter general, l'art. 45 de l'esmentada llei disposa que:

«Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.»

Particularment, tal com segueix dient aquesta norma, en el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que haurà de ser negociat. Per a les altres empreses, l'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària, tot i que el mateix Estatut dels treballadors preveu com a contingut promocional del conveni col·lectiu la incorporació de mesures per promoure la igualtat efectiva entre homes i dones.

Segons l'art. 46 de la LOI:

«Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.»

Dins del seu contingut possible, la llei cita, entre altres:

«[...] les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.»

En aquest sentit, s'han d'adoptar mesures específiques a les empreses per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

A l'efecte de les infraccions sobre igualtat, cal tenir en compte la previsió continguda en l'art. 46.bis de la LISOS sobre sancions accessòries en aquesta matèria, de manera que, a més de les sancions corresponents, els empresaris podran perdre, de manera proporcional al nombre de treballadors, les ajudes, bonificacions i beneficis de l'aplicació dels programes d'ocupació en què participin, i fins i tot podran ser exclosos de l'accés a aquests beneficis.

c) Infraccions molt greus: incompliments d'obligacions essencials, vulneració de drets fonamentals i normes laborals d'ordre públic o d'especial consideració legal

Les infraccions molt greus refereixen incompliments d'obligacions particularment qualificades pel legislador, aquelles que, fins i tot, podríem qualificar d'especial protecció perquè es tracten, gairebé, de normes d'ordre públic laboral; per exemple, incompliment del pagament del salari, incompliment de les normes de treball sobre menors, cessió il·legal de treballadors, normes sobre drets col·lectius dels treballadors de caràcter principal (més enllà dels drets d'informació o dels drets instrumentals dels representants dels treballadors, qualificats com a infracció greu) i, per descomptat, la transgressió dels drets fonamentals dels treballadors.

Vegem aquestes infraccions.

1) Impagament o retards continuats en el pagament de salaris

Com dèiem abans, l'art. 29.1 de l'ET disposa que «la liquidació i el pagament del salari s'han de fer puntualment i documentalment en la data i lloc convinguts». La manca de pagament o els retards continuats en el pagament de salaris poden donar lloc, així mateix, al fet que el treballador insti la resolució del seu contracte de conformitat amb el que preveu l'art. 50.1.b) de l'Estatut dels treballadors. I, evidentment, els retards en el pagament de salaris poden comportar un interès de mora d'acord amb el que preveu l'art. 29.3 de l'ET.

Per tant, en ser el pagament de salaris l'obligació essencial de l'empresari en aquesta relació contractual sinal·lagmàtica que és la relació laboral, és obvi que poden ser moltes les conseqüències jurídiques, substantives i sancionadores, que deriven del seu incompliment.

Per això, per aquest caràcter necessàriament qualificat, el legislador recull aquesta infracció com a molt greu; és la primera de les infraccions tipificades com a molt greu en l'art. 8 de la LISOS.

No obstant això, evidentment perquè es doni aquesta infracció han de concórrer molts dels pressupòsits que donen lloc a aquest altre tipus de conseqüències jurídiques substantives previstes en la norma laboral, atès que el pressupòsit del qual parteixen és coincident: la manca de pagament o el retard continuat en el pagament de salaris.

En aquest sentit, s'entén que hi ha incompliment per part de l'empresari quan no es dona el pagament o es donen els retards sobre partides salarials inqüestionables; és a dir, no litigioses. Els dubtes jurídics (d'interpretació, fonamentalment) que puguin plantejar-se sobre el dret o no a l'abonament d'una deter-

minada partida judicial no poden donar lloc a l'atribució de la infracció administrativa (de manera semblant a com no poden donar lloc al fet que s'admeti l'acció resolutòria de l'art. 50).

2) Cessió de treballadors en els termes prohibits per la legislació vigent

La llei declara il·legal la cessió de treballadors excepte en els supòsits permesos de contractació a través d'una ETT, així com en determinades relacions laborals de caràcter especial (esportistes professionals i estibadors portuaris). L'especial qualificació que suposa aquesta prohibició deriva, sens dubte, de la interdicció del tràfic de treballadors que suposa la prohibició general d'interposició en la contractació i, fins i tot, en l'element subjectiu intrínsec que podria suposar-se en aquests supòsits, atès que la cessió il·legal de treballadors pot implicar l'ocultació de l'empresari principal a través d'un empresari merament formal sense entitat.

El segon paràgraf de l'art. 43 de l'ET intenta sistematitzar quines situacions considera el mateix legislador com a cessió il·legal de treballadors. Segons determina, «en tot cas», s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors quan es produeixi alguna de les següents circumstàncies: a) «que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària», o b) «que l'empresa cedent no tingui una activitat o una organització pròpia i estable, o no compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari».

Com hem dit, expressament s'exclouen els supòsits de contractació a través d'una ETT, que estan permesos legalment. A més, els possibles incompliments en matèria de contractació a través d'una ETT estan tipificats en les corresponents infraccions administratives a què després al·ludirem. No obstant això, el Tribunal Suprem en sentències de 14 de juliol i 28 de setembre de 2006 va declarar com a cessió il·legal la contractació reiterada en el temps a través d'una ETT per a supòsits que excedien els permesos per formalitzar un contracte de posada a disposició. D'aquí deriva un dubte important. En aquests supòsits, qualificats com a cessió il·legal de treballadors, s'estaria incorrent en aquesta infracció? O, per contra, només es podria atribuir si s'escau a empresa usuària i ETT les infraccions recollides en els art. 18 i 19, respectivament, de la LISOS. Això deriva a una altra qüestió no menys interessant i que sempre ha estat present en la mateixa qualificació dels supòsits enquadrables com a cessió il·legal de treballadors. Cal la concurrència d'un element subjectiu que impliqui l'existència d'una voluntat de defraudar per admetre l'existència d'una cessió il·legal de treballadors sancionable administrativament?

Sens dubte és una qüestió interessant que modula, o pot fer-ho, l'extensió d'aquesta infracció administrativa que, a més, com veiem, està qualificada en la seva pròpia qualificació com a infracció molt greu.

D'aquí ve la importància dels supòsits concrets que l'art. 43.2 qualifica com a cessió il·legal de treballadors «en tot cas». Això és, de forma no exclouent d'altres casos però sí evidents en els supòsits enumerats. I en aquests casos l'aspecte de frau en la interposició en la contractació sembla evident.

Sí que caldria incloure en aquest supòsit, al nostre parer, tots els casos d'interposició en la contractació fets per empreses no autoritzades per a actuar com a ETT. Com veurem, les infraccions concretes referides a l'actuació de les ETT parteixen de la seva consideració com a degudament autoritzades; recullen, per tant, diferents incompliments de les empreses amb autorització per a dur a terme l'activitat d'interposició.

3) Infraccions sobre acomiadament col·lectiu dels treballadors (i suspensió i reducció de la jornada) sense recórrer als procediments establerts legalment

Independentment de la qualificació jurídica de l'acomiadament de treballadors superant els límits de l'acomiadament individual (objectiu), el legislador pretén assegurar el compliment dels procediments establerts de consulta i negociació amb els representants dels treballadors a través de la sanció administrativa de tal comportament.

D'aquesta manera, com que el bé jurídic ha de ser la protecció de l'ocupació, qualifica com a infracció molt greu la inobservança d'aquests procediments, independentment de la qualificació jurídica de la pròpia decisió extintiva de l'empresari.

S'ha d'entendre que la infracció recull la inobservança total del procediment. El mer incompliment d'algun dels seus aspectes, que pogués ser observat per part dels tribunals, no ha de ser qualificat com a infracció molt greu si no s'afecten elements essencials d'aquest procediment.

Més enllà d'aquestes previsions, l'apartat 14 de l'art. 8 (a més d'altres en matèria de Seguretat Social) tipifica igualment com a infracció molt greu l'incompliment d'un dels deures específics en supòsits d'acomiadaments col·lectius; concretament el previst en l'apartat 10 de l'art. 51 al qual remet la norma sancionadora. Com disposa l'esmentat apartat de l'art. 51, l'empresa que dugui a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors, haurà d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla de recol·locació, que ha de ser dissenyat per a un període mínim de sis mesos i que haurà d'incloure «mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i recerca activa d'ocupació», no és aplicable a les empreses que s'haguessin sotmès a un procediment concursal.

D'aquesta manera, el legislador pretén assegurar via sancionadora administrativa les obligacions previstes en la norma esmentada, la verificació de les quals així com l'acreditació del seu compliment correspon a la mateixa autoritat laboral.

Per tant, la LISOS intenta assegurar el compliment de l'obligació d'elaborar el pla just quan es constata que és un dels temes menys atesos en els acomiadaments col·lectius. L'incompliment sancionable s'ha de referir a la manca d'elaboració d'aquest pla o a alguns dels seus aspectes essencials (com el que afirma, d'acord amb la norma substantiva, «el cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no recaurà en cap cas sobre els treballadors»).

A més, l'últim paràgraf de la norma fa referència, si bé és cert que amb absoluta generalitat, a possibles «mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari», que, per tant, semblen ser de caràcter absolutament voluntari (no hi ha una obligació legal en aquest sentit) i el compliment sembla assegurar-se principalment a través de la sanció administrativa.

Per tant, ens trobem davant de dos tipus d'obligacions. D'una banda, davant d'una obligació concreta sobre l'elaboració d'un pla de recol·locació (precisament una de les debilitats del nostre sistema d'ocupació), el seguiment i verificació del qual correspon a l'autoritat laboral; per altra banda, davant possibles compromisos voluntaris de l'empresari. En ambdós casos, encara que de diferent procedència, en un cas de naturalesa legal, en un altre, de compromís empresarial, l'efectivitat del compliment es deixa fonamentalment a l'actuació sancionadora administrativa sense perjudici de la remissió, molt genèrica també, de la norma substantiva a la possibilitat de reclamació per part dels treballadors afectats. En aquest sentit, l'últim paràgraf de l'art. 51.10 de l'ET disposa precisament el següent:

«Sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior i de les responsabilitats administratives corresponents, l'incompliment de l'obligació establerta en aquest apartat o de les mesures socials d'acompanyament, podrà donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors.»

En tot cas, com diem, no s'exigirà a empreses en concurs.

Finalment, la LISOS, en l'apartat 18 de l'art. 8, recull també com a infracció molt greu relacionada amb els processos d'acomiadament col·lectiu «no presentar, en temps i forma, davant l'autoritat laboral competent el certificat a què es refereix l'apartat 7 de la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, així com presentar informació que resulti falsa o inexacta».

D'acord amb aquesta norma, modificada pel RDL 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envelliment actiu, que inclou el citat apartat (i l'esmentada infracció), les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius

d'acord amb el que estableix l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors, i que incloquin a treballadors de 50 anys d'edat o més, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic, en els termes que es determinin per reglament, sempre que en aquests acomiadaments col·lectius concorrin les següents circumstàncies:

- Que siguin realitzats per empreses de més de 100 treballadors o per empreses que formin part de grups d'empreses que tinguin contractats aquest nombre de treballadors.
- Que el percentatge de treballadors acomiadats de 50 anys d'edat o més sobre el total de treballadors acomiadats sigui superior al percentatge de treballadors de 50 anys o més sobre el total de treballadors de l'empresa.
- Que, tot i concórrer les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que justifiquin l'acomiadament col·lectiu, es compleixi alguna de les dues condicions següents:
 - 1.^a Que les empreses o el grup d'empreses del qual formin part haguesin tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu.
 - 2.^a Que les empreses o el grup d'empreses del qual formin part obtinguin beneficis en almenys dos exercicis econòmics consecutius dins el període comprès entre l'exercici econòmic anterior a la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu i els quatre exercicis econòmics posteriors a aquesta data.

A aquests efectes, es considera que una empresa ha tingut beneficis quan el resultat de l'exercici –tal com es defineix en els models de comptes anuals de pèrdues i guanys, tant normal com abreujada, recollits en el Reial decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat, o en la normativa comptable que sigui d'aplicació–, sigui positiu.

En aquesta disposició addicional setzena s'estableixen les normes per al càlcul de l'esmentada aportació econòmica i es recullen una sèrie d'obligacions documentals per garantir la realitat i efectivitat d'aquesta obligació.

D'aquesta manera, en el seu apartat 7, disposa l'obligació que les empreses a què es refereix aquesta disposició presentin davant l'autoritat laboral competent en el procediment d'acomiadament col·lectiu, un certificat signat per persona amb poder suficient en el qual consti «la informació que es determini per reglament» en els terminis recollits en l'esmentat apartat.

Aquesta informació serà la recollida en el RD 1484/2012, modificat, precisament, per la disposició final setena del RDL 5/2013, i d'acord amb el qual:

«El certificat a què es refereix l'apartat 7 de la disposició addicional setzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, haurà de contenir la següent informació:

- a) Dades d'identificació de l'empresa responsable: raó o denominació social, número d'identificació fiscal, codi o codis de compte de cotització a la Seguretat Social, domicili i activitat.
- b) Resultat de l'exercici i ingressos obtinguts per l'empresa o el grup d'empreses del qual formi part, en els dos exercicis consecutius esmentats a l'article 2.1.c), així com el percentatge mitjà dels beneficis sobre els ingressos.
- c) Data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.
- d) Nombre de treballadors de l'empresa en la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.
- e) Nombre de treballadors de l'empresa que tinguessin 50 anys o més en la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.
- f) Nombre de treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu.
- g) Nombre i identificació dels treballadors de 50 anys o més afectats per l'acomiadament col·lectiu.
- h) Relació dels contractes de treball extingits per iniciativa de l'empresa en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, amb indicació de l'edat d'aquests treballadors, que s'haguessin extingit en el termini de tres anys anteriors o en l'any posterior a l'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.

L'autoritat laboral ha de remetre el certificat al Servei Públic d'Ocupació Estatal.»

4) La transgressió de les normes sobre treball de menors

La transgressió de les normes sobre treball de menors, recollida en l'apartat 4 de l'art. 8 LISOS, també es tracta com a infracció qualificada pel bé jurídic a protegir.

Com sens dubte és conegut, les normes sobre capacitat de contractació en funció de l'edat es troben en els art. 6 i 7 de l'Estatut dels treballadors. Es tracta de normes d'ordre públic la transgressió de les quals mereix la consideració d'infracció molt greu. Però dins d'aquest incompliment també s'han d'entendre inclosos els incompliments sobre limitacions de treball de menors en matèria, fonamentalment, de temps de treball (límits de jornada, hores extraordinàries, treballs nocturns o descansos).

5) Infraccions de drets col·lectius dels treballadors

Els drets col·lectius dels treballadors, més enllà dels drets instrumentals o d'informació dels representants tipificats com a infracció greu, tal com hem vist abans, estan especialment protegits en la norma sancionadora traslladant a aquest àmbit la tradicional supremacia d'allò col·lectiu sobre l'individual, que és (era almenys) tradicional a la normativa laboral.

Diferents comportaments són tipificats com a infracció greu en aquest sentit.

En primer lloc, els referits als drets de reunió dels treballadors, dels seus representants i de les seccions sindicals. S'engloben, aquí, diferents drets de reunió. El dels treballadors conforme amb el que es preveu en els art. 77 i seg. de l'ET i, si s'escau, del dret de reunió dels seus representants.

En segon lloc, es tipifica com a infracció molt greu, «la vulneració del dret d'assistència i accés als centres de treball, en els termes que estableix l'article 9.1. c), de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, dels qui ocupin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives».

I, en tercer lloc, «la transgressió dels deures materials de col·laboració que imposin a l'empresari les normes reguladores dels processos electorals a representants dels treballadors».

Finalment, a més de les infraccions en matèria de conflicte col·lectiu que veurem a continuació, i com una norma de tancament, la LISOS tipifica qualsevol «transgressió de les clàusules normatives sobre matèria sindical establertes als convenis col·lectius», intentant preservar així mateix les millores que puguin establir-se a la negociació col·lectiva en matèria sindical.

6) Infraccions en matèria de drets sobre vaga i conflicte col·lectiu (tancament patronal)

En matèria de conflicte col·lectiu, són dues les infraccions que recull la LISOS. D'una banda, la sanció de l'esquirolatge; de l'altra, la negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en cas de tancament patronal quan així fos requerida per l'autoritat laboral.

Efectivament, com disposa l'apartat 10 de l'art. 8, es recull com a infracció molt greu «els actes de l'empresari lesius del dret de vaga consistents en la substitució dels treballadors en vaga per altres no vinculats al centre de treball al temps del seu exercici, excepte en els casos justificats per l'ordenament». D'aquesta manera, es tipifica com a infracció el comportament potser més greu de l'empresari que pugui atemptar contra el dret de vaga dels treballadors, especialment protegit pel seu caràcter de dret fonamental.

Considerant la infracció en si mateixa i, particularment, els termes de la seva pròpia redacció, el comportament sancionat és tant la contractació de treballadors externs per substituir els vaguistes com el trasllat o reubicació de treballadors de la mateixa empresa (encara que de centres de treball diferents). Per tant, es sanciona tant l'esquirolatge extern com l'anomenat esquirolatge intern, encara que en aquest cas, contemplant gairebé exclusivament el desplaçament de treballadors de diferents centres de treball (no així l'esquirolatge intern derivat d'una mobilitat funcional en el mateix centre). S'arriba a aques-

tes conclusions per la referència expressa del tipus a la substitució dels treballadors en vaga «per altres no vinculats al centre de treball al temps del seu exercici».

Això sí, l'actuació de l'empresari podria estar justificada, i per tant exempta de responsabilitat administrativa, «en els casos justificats per l'ordenament», en clara al·lusió a la necessitat de cobrir, per exemple, serveis mínims tant de manteniment com per garantir els serveis essencials per a la comunitat.

En el mateix nivell de graduació, se sanciona la negativa a la reobertura del centre de treball en cas de tancament patronal si així hagués estat requerit l'empresari per l'autoritat laboral. Tal com disposa l'apartat 9 de l'art. 8 es considera infracció molt greu «la negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en el termini establert, quan fos requerida per l'autoritat laboral competent en els casos de tancament patronal».

Tal com disposa l'art. 13 del Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball (RDLRT), l'empresari que procedeixi al tancament del centre de treball, d'acord amb els supòsits en què aquest es permeti (art. 12), ho haurà de posar en coneixement de l'autoritat laboral en el terme de dotze hores.

El tancament dels centres de treball es limitarà al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa, o per a la remoció de les causes que el van motivar, i com diu l'art. 14 del RDLRT:

«L'empresari que hagués acordat el tancament del centre de treball a l'empara del que preveu l'article 12 i que no l'hagués reobert per iniciativa pròpia o a instància dels treballadors, haurà de fer-ho, donant opció al seu personal a reintegrar-se a l'activitat laboral, quan els fos requerit per l'autoritat laboral, en el termini que determini el mateix requeriment, incurrir en cas contrari en les sancions previstes a l'article 15.»

Per tant, vista la dinàmica del tancament patronal tal com la configura el RDLRT, el que sanciona, com a molt greu, la LISOS és la negativa de l'empresari a complir amb aquest requeriment de l'administració que, com a tal, assumeix el paper de validar la decisió empresarial. No se sanciona, doncs, la licitud o il·licitud del tancament, sinó aquest incompliment concret i tangible, que evita qualsevol valoració sobre la decisió prèvia de l'empresari.

7) Infraccions enfront d'actuacions que afecten drets fonamentals

En principi, qualsevol incompliment en matèria de discriminació o afectació de drets fonamentals té una tipificació qualificada com a infracció molt greu.

La primera de les infraccions que podríem incloure dins d'aquesta tipologia és la continguda en l'apartat 11 de l'art. 8 de la LISOS. D'acord amb aquesta norma, es tipifica com a infracció molt greu «els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors».

Diferents són les actuacions de l'empresari que podrien incloure's dins d'aquest tipus. En tot cas, s'haurien d'incloure els supòsits d'assetjament, que tenen, sens dubte un entroncament directe amb el respecte degut a la dignitat del treballador, considerada tal com un dret fonamental d'ineludible respecte en el si de la relació de treball i, per tant, recollit com a dret bàsic del treballador en l'art. 4.2.e) de l'ET.

Segons el mateix, el treballador té un dret bàsic «al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe».

Per tant, aquest és amb claredat el bé jurídic que pretén protegir la infracció administrativa tipificada en aquest apartat 11 de l'art. 8 de la LISOS.

El respecte al dret a la dignitat, a més d'en els casos d'assetjament, ve referenciat com a límit intrínsec a l'exercici de diferents facultats al poder de direcció en diferents normes. Paradigmàticament en l'art. 39 de l'ET quan regula les possibilitats de mobilitat funcional de l'empresari. Així mateix, i en relació amb això, precisament també es fa referència al dret a la dignitat en els casos en què el treballador pot instar la resolució del seu contracte per incompliment greu de l'empresari en l'art. 50 de l'ET (que, al seu torn, representa d'alguna manera un límit evident a l'exercici de les facultats directives de l'empresari).

El problema principal pot raure en què aquestes actuacions, com les que citarem a continuació relacionades amb l'assetjament, derivin d'un acte concret necessàriament d'una persona física. En aquests supòsits, com pot atribuir-se la responsabilitat administrativa a l'ocupador si aquest és persona jurídica? L'única possibilitat és que aquestes situacions derivin de l'exercici del poder de direcció, l'única titularitat del qual correspon a l'empresa encara que pugui exercir-se de manera delegada conforme amb el que preveu l'art. 20.1 de l'ET.

En relació amb la protecció específica del dret a la intimitat podem trobar-nos amb molts supòsits (no pacífics jurisprudencialment, d'altra banda) on es pot entendre que aquest dret es pot veure conculcat per l'actuació empresarial.

En tot cas, és important destacar que la mateixa norma legal relativitza l'extensió d'aquest dret en favor de diferents facultats empresarials. La concurrència del mateix amb altres drets i interessos constitucionalment protegits (no només de l'empresari sinó d'altres treballadors, fins i tot dels seus representants –com a la STC 142/1993, de 22 d'abril), fa que es plantegi que l'actuació sancionadora administrativa només sigui pertinent en situacions on flagrantment es posa de manifest una vulneració d'aquest dret a la intimitat.

Els supòsits de videovigilància, la possibilitat d'adoptar mesures de control empresarial garantides legalment (fins i tot a través de registres en la persona del treballador conforme amb el que preveu l'art. 18 de l'ET) i l'exigència conatural d'una regla de proporcionalitat necessària entre les mesures adoptades per l'empresari que poguessin ser contràries a la intimitat del treballador i el contingut essencial d'aquest dret del treballador, a més dels supòsits de concurrència d'aquest dret amb els drets d'informació dels representants dels treballadors, són casos que posen de manifest el que estem argumentant.

En aquest sentit, en relació amb la sanció de qualsevol actuació contrària al dret a la intimitat del treballador hi ha un altre àmbit que pot resultar particularment interessant. Ens referim a la relació d'aquest tipus amb els possibles incompliments en matèria de protecció de dades. Comprès com un dret diferenciat enfront del més ampli d'intimitat, el dret a la protecció de dades ha tingut diferents perspectives de comprensió, si se'ns permet l'expressió, en Dret del Treball. En tot cas, l'*habeas data* del treballador, que configura l'aspecte essencial d'aquest dret concret i específic a la protecció de dades (i la transgressió del qual pot tenir el seu propi àmbit sancionador en la Llei orgànica de protecció de dades), és el límit que, entroncat amb el dret a la intimitat, no pot sobrepassar el poder de direcció empresarial.

En tot cas, tant en relació amb el dret a la intimitat com en relació amb el dret a la protecció de dades, la concurrència de drets i interessos constitucionals fa que es pugui relativitzar l'extensió amb què es poden comprendre. Almenys, com diem, des de la perspectiva sancionadora administrativa.

Tot això ens permet dir que aquesta infracció recull amb caràcter general qualsevol incompliment que de manera fefaent suposi una transgressió del contingut essencial dels drets a la intimitat i a la dignitat dels treballadors. Pel que fa al primer, sense perdre de vista la concurrència amb altres drets i interessos constitucionals propis en el desenvolupament de la relació laboral; respecte al segon, considerant, en tot cas, com a límit implícit l'exercici de les facultats directives, tenint en compte, a més, que la transgressió més evident d'aquest dret (com en els supòsits d'assetjament) té una sanció específica en dos dels tipus previstos en l'art. 8 del LISOS als quals al·ludim una mica més endavant.

A continuació, l'art. 8.12 recull el que, en la redacció originària de la mateixa LISOS, apareixia com a norma de tancament de les infraccions molt greus.

D'acord amb aquest apartat, es considera infracció molt greu:

«Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó de l'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.»

Com es pot comprovar, l'amplitud del tipus pretén incloure qualsevol actuació de l'empresari («favorable o desfavorable») que impliqui discriminació tant en la presa de decisions com en la determinació de condicions de treball per qualsevol dels motius que legalment o constitucionalment poden comportar aquesta discriminació i la interdicció de la qual garanteixen les normes citades. L'enumeració dels supòsits enquadrats en aquesta infracció pretén aconseguir englobar tots els supòsits possibles de discriminació d'acord amb el que es preveu en l'art. 17 de l'ET.

Segons aquesta norma, s'entendran nuls i sense efectes els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat, o situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones que pertanyin o estiguin relacionades amb l'empresa, i llengua dins de l'Estat espanyol.

Però al costat dels tipus anteriors, que sancionen com hem vist amb caràcter general la transgressió per part de l'empresa dels drets a la intimitat i a la dignitat dels treballadors i la interdicció de la discriminació amb l'amplitud amb què la contempla el mateix ET, la LISOS ha incorporat alguns tipus nous associats a nous deures concrets en matèria de drets fonamentals.

En aquest sentit, en relació amb la interdicció d'assetjament, i, per exemple, en línia amb la reforma de les causes d'acomiadament que va incorporar una nova causa d'acomiadament disciplinari, els apartats 13 i 14 de l'art. 8 de la LISOS tipifiquen com a infracció molt greu, respectivament, «l'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu de la mateixa», i l'assetjament general (*mobbing, bullying*) «per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i assetjament per raó de sexe».

L'assetjament, per tant, se sanciona tant en la seva perspectiva activa com en la de l'incompliment d'un deure implícit de garantia que sembla atribuir-se indirectament a l'empresari. Es sancionen aquestes manifestacions «quan es pro-

dueixin dins l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el seu subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho».

8) Infraccions molt greus en matèria de plans d'igualtat

A més d'aquestes mencions a incompliments relacionats amb la transgressió dels drets fonamentals dels treballadors, la LISOS recull com a infracció administrativa molt greu incompliments específics en matèria d'igualtat.

Particularment, l'apartat 17 de l'art. 8 tipifica com a infracció molt greu «no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de realitzar l'esmentat pla respongui al que estableix l'apartat 2 de l'art. 46 d'aquesta Llei» (òbviament es refereix a la LOI). Com ja hem referit, no complir les obligacions específiques derivades del corresponent pla d'igualtat es tipifica com a infracció greu de conformitat amb el que preveu l'art. 7.13 de la LISOS.

Per tant, ens trobem amb diversos tipus que sancionen com a infracció molt greu diferents actuacions o incompliments que afecten drets fonamentals i, particularment, la interdicció de la discriminació.

9) Transgressió de les normes sobre instrumentació dels compromisos per pensions

En aquest sentit, l'apartat 15 de l'art. 8 recull com a infracció molt greu «l'incompliment per part de l'empresa de l'obligació d'instrumentar els compromisos per pensions amb el personal de l'empresa en els termes que estableix la normativa reguladora dels plans i fons de pensions».

La DA 1a del Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de plans i fons de pensions va disposar que:

«Els compromisos per pensions assumits per les empreses, incloent les prestacions causades, s'han d'instrumentar, des del moment en què s'iniciï la meritació del seu cost, mitjançant contractes d'assegurances, inclosos els plans de previsió social empresarials i les assegurances col·lectives de dependència, a través de la formalització d'un pla de pensions o amb diversos d'aquests instruments.»

La mateixa DA 1a esmentada comprèn com «compromisos per pensions» els derivats d'obligacions legals o contractuals de l'empresari amb el personal de l'empresa i vinculats a les contingències de jubilació, incapacitat permanent (total, absoluta o gran invalidesa), mort del partícip o beneficiari, que pot generar dret a prestacions de viduïtat, orfandat o a favor d'altres hereus o persones designades, o dependència severa o gran dependència del partícip (art. 8.6 de l'esmentada Llei).

Aquests compromisos s'han d'instrumentar, d'acord amb la llei esmentada, «a través d'una assegurança col·lectiva sobre la vida o pla de previsió social empresarial o assegurança col·lectiva de dependència, en què la condició d'assegurat correspon al treballador i la de beneficiari a les persones en favor de les quals es generin les pensions segons els compromisos assumits», i les condicions han de respectar els requisits previstos en la pròpia DA 1a de la Llei de plans i fons de pensions (entre elles, sobre dret de rescab del prenedor, que només podran exercir-se a fi de mantenir en la pòlissa l'adequada cobertura dels seus compromisos per pensions vigents en cada moment o als exclusius efectes de la integració en un altre contracte d'assegurança, pla de previsió social empresarial o pla de pensions; sobre la necessitat d'individualitzar les inversions corresponents a cada pòlissa, o sobre la quantia del rescab, que no podrà ser inferior al valor de realització dels actius que representin la inversió de les provisions).

10) Incompliment dels límits de contractació indefinida en empreses contractistes o subcontractistes en el sector de la construcció

L'art. 8.16 de la LISOS recull com a infracció molt greu «l'incompliment de la normativa sobre limitació de la proporció mínima de treballadors contractats amb caràcter indefinit continguda en la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció i en el seu reglament d'aplicació».

D'aquesta manera, l'esmentada Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció, va afegir aquesta nova infracció per sancionar els incompliments a l'esmentat límit. Un límit mínim de treballadors indefinits que la mateixa llei imposava a les empreses «l'activitat de les quals consisteixi a ser contractades o subcontractades habitualment per a la realització de treballs en obres del sector de la construcció». Es pretenia així, juntament amb altres requisits, assegurar l'entitat i estabilitat de la seva activitat en un sector en aquell moment principal en la nostra economia i que provocava, entre altres efectes, un important índex de sinistralitat laboral. D'aquí ve la incorporació, al mateix temps, d'obligacions específiques en matèria de prevenció (i d'infraccions associades al seu incompliment, tal com veurem).

L'esmentat límit de treballadors indefinits es recull en l'art. 4.4 de l'esmentada Llei. Segons aquesta norma, aquestes empreses «han de disposar, en els termes que es determini reglamentàriament, amb un nombre de treballadors contractats amb caràcter indefinit que no serà inferior al 10 per cent durant els divuit primers mesos de vigència d'aquesta Llei, ni al 20 per cent durant els mesos del dinovè al trenta-sisè, ni al 30 per cent a partir del mes trenta-setè, inclusivament» (com continua dient, «a aquests efectes, en les cooperatives de treball associat els socis treballadors seran computats de manera anàloga als treballadors per compte aliè en els termes que es determini reglamentàriament»).

1.2.2. Infraccions en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària

L'art. 9 de la LISOS recull les infraccions concretes en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, que originàriament es contenien en els art. 33 i 34 de la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

En aquesta norma substantiva (i en les seves posteriors modificacions, com la continguda en la Llei 10/2011, de 19 de maig) es preveu, en compliment de la Directiva 94/45 /CE sobre la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, una sèrie d'obligacions en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors i dels seus representants en aquelles empreses o grups d'«empresa de dimensió comunitària» definits com a tals en la mateixa norma.

A aquests efectes, s'entén per empreses de dimensió comunitària aquelles en què concorrin les següents condicions:

«a) Que tingui 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i b) que tingui en, almenys, dos estats membres diferents 150 treballadors o més en cada un d'ells.»

Un grup d'empreses, als efectes de l'esmentada norma, és aquell format per una empresa que exerceix el control i unes empreses controlades. I un "grup d'empreses de dimensió comunitària», com acabem de veure, aquell en què concorrin a més del nombre de treballadors global previst per a considerar a una empresa com de dimensió comunitària (almenys 1.000 en el conjunt dels estats membres) sempre que, a més, «comprengui, almenys, dues empreses del grup als estats membres diferents», i que, «almenys, una empresa del grup tingui 150 treballadors o més en un estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup tingui 150 treballadors o més en un altre estat membre».

L'esmentada norma preveu la negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als representants dels treballadors.

Tal com disposa l'art. 6 de l'esmentada llei, incumbeix a la direcció central de les empreses de dimensió comunitària «la responsabilitat d'establir les condicions i mitjans necessaris per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors»; així mateix, segons el segon apartat d'aquest mateix art. 6, tota empresa inclosa en el grup d'empreses de dimensió comunitària, així com la direcció central, «seran responsables de l'obtenció i transmissió a les parts interessades de la informació indispensable per a l'obertura de les negociacions,

en particular, la informació relativa a l'estructura de l'empresa o del grup i la seva plantilla». Aquesta obligació es referirà assenyaladament a la informació relativa al nombre de treballadors.

Segons disposa l'art. 7 de la Llei:

«El procediment de negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta s'iniciarà per la direcció central a petició escrita d'un mínim de 100 treballadors, o dels seus representants, que pertanyin, com a mínim, a dos centres de treball o empreses de l'empresa o el grup situats en estats membres diferents.»

Aquesta petició es pot presentar pels treballadors o els seus representants de forma conjunta o separada i dirigir-se a la direcció central o a les direccions dels centres de treball o empreses als estats membres on prestin els seus serveis.

La concreció de les obligacions que deriven d'aquesta responsabilitat general de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària (que s'atribueix com veiem a totes les empreses així com a la direcció central) es troba en les normes subsegüents de l'esmentada llei; la seva perfecció a través de l'assegurament del seu compliment, en les normes sancionadores que tipifiquen diferents incompliments concrets com a infraccions administratives, en l'art. 9 de la LISOS.

Aquest art. 9 distingeix, a la manera en què ho feien els seus precedents art. 33 i 34 de la Llei 10/1997, entre infraccions greus i molt greus en la matèria.

Cal tenir en compte que les infraccions només poden ser atribuïbles a empreses nacionals que, o bé tinguin la consideració de comunitàries, o bé formin part de grups de tal dimensió. Per tant, les obligacions o deures la transgressió o incompliment de les quals es tipifiquen com a infraccions administratives seran d'aquelles que puguin ser atribuïbles a les empreses nacionals. Per això, particularment són sancionables les conductes relacionades amb les obligacions recollides en el títol II de la Llei («Disposicions aplicables als centres de treball i empreses situats a Espanya de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària»).

Són **infraccions greus** les següents:

a) No facilitar la informació sol·licitada sobre el nombre de treballadors a efectes de definir l'existència d'una empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària per tal de constituir un comitè d'empresa europeu o d'establir un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

b) No donar trasllat a la direcció central de la petició d'inici de les negociacions per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta.

c) La transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i, si s'escau, dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, així com del seu dret a ser assistits per experts de la seva elecció.

d) La transgressió dels drets de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i, si s'escau, dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, en matèria de recursos financers i materials per a l'adequat funcionament i desenvolupament de les seves activitats.

e) La manca de convocatòria, en temps i forma, de les reunions, ordinàries i extraordinàries, del comitè d'empresa europeu amb la direcció central.

f) La transgressió dels drets i garanties dels membres de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, en els termes legal o convencionalment establerts.»

Per tant, podríem entendre que ens trobem davant de dos nivells d'infraccions greus.

D'una banda, tenim infraccions que es refereixen a incompliments d'obligacions o deures (implícits o explícits, segons veiem en la norma substantiva nacional) que puguin perjudicar o impedir la constitució d'un comitè d'empresa conjunt o els procediments corresponents d'informació i consulta a nivell comunitari.

Per exemple, els incompliments referits a la facilitació del nombre de treballadors de l'empresa (aspecte essencial en la mateixa definició de l'àmbit d'aplicació de la norma i, per tant, de l'existència d'un comitè d'empresa europeu o, subsidiàriament, d'un procediment d'informació i consulta). En aquest sentit, l'art. 25 de la Llei 10/1997 regula com calcular el nombre de treballadors dels centres de treball i empreses (la seva mitjana, en definitiva) durant els dos anys anteriors a la data de l'inici del procediment de negociació.

Però també es recull com a infracció greu no donar trasllat a la direcció central de la petició de constitució del comitè d'empresa europeu o del procediment d'informació i consulta d'acord amb el que preveu l'art. 7 de la Llei 10/1997. Segons disposa aquesta norma, aquest procediment «s'iniciarà per la direcció central a petició escrita d'un mínim de 100 treballadors, o dels seus representants, que pertanyin, almenys, a dos centres de treball o empreses de l'empresa o el grup situats en estats membres diferents». Aquesta petició es pot presentar pels treballadors o els seus representants de forma conjunta o separada i dirigir-se a la direcció central o a les direccions dels centres de treball o empreses en els Estats membres on prestin els seus serveis. I, particularment, exigeix que les direccions de les empreses traslladin aquestes peticions a la direcció central, informant els seus signants d'aquest trasllat, en ser aquest trasllat essencial per al compliment del deure de negociar que la norma (la mateixa Directiva de què procedeix) imposa a la direcció central (tal com disposa l'últim paràgraf d'aquest art. 7.1 de la Llei 10/1997, «la direcció central no podrà negar-se a l'inici de les negociacions basant-se en la falta de trasllat de les peticions»). Per tant, el que es sanciona administrativament és la manca de trasllat d'aquesta petició dels treballadors o dels seus representants per part de l'empresa nacional a la seva direcció central; fet que podria entorpir el mateix procediment de negociació que deriva de la petició.

D'altra banda, ens trobem amb les infraccions relatives a actuacions que poden impedir el desenvolupament de determinats drets dels representants (comissió negociadora en el curs de la negociació, comitè d'empresa europeu o resta de representants en cas que s'optés per un procediment d'informació i consulta).

Per això es recullen com a infraccions les ja esmentades: transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora (drets recollits en l'art. 12.2 de la Llei 10/1997 per la comissió negociadora o en l'art. 12.3); transgressió dels drets en matèria de recursos financers i materials tant de la comissió negociadora com del comitè d'empresa europeu o dels mateixos representants dels treballadors (contra el que preveu l'art. 13 de la Llei per al comitè d'empresa europeu i 11.4 per a la comissió negociadora); la falta de convocatòria de les reunions per part de la direcció central amb el comitè d'empresa europeu (contravenint, per tant, el que preveu l'art. 18.3 de la Llei), i, finalment, la transgressió dels drets i garanties dels representants (que, per disposició de l'art. 21 de la Llei, gaudiran de la mateixa protecció i de garanties similars a les previstes per als representants dels treballadors a nivell nacional).

Com a infraccions molt greus ens trobem amb actuacions directes que impedeixin el desenvolupament de l'objecte de la norma: la negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa conjunt (o, subsidiàriament, un procediment d'informació i consulta) i l'efectivitat del desenvolupament de l'activitat de representació, informació i consulta que estableix. A més, es preveu expressament com a infracció molt greu qualsevol decisió presa a l'empara de la Llei 10/1997 (o amb la pretesa cobertura de la norma en qüestió) que contingui o suposi qualsevol tipus de discriminació.

D'aquesta manera, es consideren **infraccions molt greus**:

«a) Les accions o omissions que impedeixin l'inici i desenvolupament de la negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

b) Les accions o omissions que impedeixin el funcionament de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i del procediment alternatiu d'informació i consulta, en els termes legalment o convencionalment establerts.

c) Les accions o omissions que impedeixin l'exercici efectiu dels drets d'informació i consulta dels representants dels treballadors, inclòs l'abús en l'establiment de l'obligació de confidencialitat en la informació proporcionada o en el recurs a la dispensa de l'obligació de comunicar les informacions de caràcter secret.

d) Les decisions adoptades en aplicació de la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació, favorable o adversa, per raó del sexe, nacionalitat, llengua, estat civil, condició social, idees religioses o polítiques i adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals.»

1.2.3. Infraccions de les obligacions relatives a condicions de treball dels treballadors desplaçats temporalment a Espanya en el marc d'una prestació transnacional

La Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional, transposa el que estableix la Directiva 96/97/CE, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

La mateixa llei defineix com «desplaçament en el marc d'una prestació de serveis transnacional», l'efectuat a Espanya per les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació durant un període limitat de temps en qualsevol dels següents supòsits:

- «a) El desplaçament d'un treballador per compte i sota la direcció de la seva empresa en execució d'un contracte celebrat entre l'empresa i el destinatari de la prestació de serveis, que estigui establert o que exerceixi la seva activitat a Espanya.
- b) El desplaçament d'un treballador a un centre de treball de la mateixa empresa o d'una altra empresa del grup del qual formi part [...].
- c) El desplaçament d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal per a la seva posada a disposició d'una empresa usuària que estigui establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya.»

L'objecte de la norma en qüestió no és donar resposta a la determinació de la llei aplicable en els supòsits de contractes transnacionals, sinó que ve a garantir unes condicions de treball mínimes que assegurin, d'aquesta manera, la interdicció de la desigualtat en la determinació de les condicions de treball en els supòsits de desplaçaments de treballadors i impedeixi la competència deslleial «entre les empreses que funcionessin en el mercat interior».

Per això, tal com defineix l'art. 1 de la Llei 45/1999, té com a objecte «establir les condicions mínimes de treball que els empresaris han de garantir als seus treballadors desplaçats temporalment a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball».

Són dues les obligacions essencials contingudes en aquesta llei l'incompliment de les quals es tipifica, amb diferent graduació segons el cas (en algun tipus de manera oberta, tal com veurem), com a infracció administrativa.

D'una banda, es recullen les infraccions relatives a diferents incompliments en relació amb el deure de comunicació del desplaçament de treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional per part de l'empresari comunitari a l'autoritat laboral nacional.

Tal com disposa l'art. 5 de la Llei 45/1999, l'empresari que desplaci treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional ha de «comunicar el desplaçament, abans del seu inici i amb independència de la se-

va durada, a l'autoritat laboral espanyola competent per raó del territori on s'hagin de prestar els serveis». El contingut d'aquesta comunicació és el previst en l'apartat segon d'aquesta norma i afecta els següents continguts:

- «a) La identificació de l'empresa que desplaça el treballador.
- b) El domicili fiscal de l'empresa i el seu número d'identificació a efectes de l'impost sobre el valor afegit.
- c) Les dades personals i professionals dels treballadors desplaçats.
- d) La identificació de l'empresa o empreses i, si s'escau, del centre o centres de treball on els treballadors desplaçats prestaran els seus serveis.
- e) La data d'inici i la durada previstes del desplaçament.
- f) La determinació de la prestació de serveis que els treballadors desplaçats desenvoluparan a Espanya [...]»

D'aquesta manera, la Llei determina que:

- «1. Constitueixen infraccions lleus els defectes formals de la comunicació de desplaçament de treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, en els termes legalment establerts.
- 2. Constitueix infracció greu la presentació de la comunicació de desplaçament amb posterioritat al seu inici.
- 3. Constitueix infracció molt greu l'absència de comunicació de desplaçament, així com la falsedat o l'ocultació de les dades que contingui.»

D'altra banda, es recull com a infracció administrativa, amb una graduació oberta que remet a les previsions generals de la mateixa LISOS (quant a la seva qualificació, les seves sancions i els criteris per a la seva graduació segons la mateixa norma), l'incompliment de l'obligació material principal objecte de la Llei 45/1999 i de la Directiva que prové: garantir les condicions laborals previstes per la legislació laboral espanyola en els termes definits per l'art. 3 de l'esmentada Llei.

D'aquesta manera, d'acord amb el que disposa l'art. 10.4 de la LISOS (i preveia originalment l'art. 12 de la Llei 45/1999), constitueix infracció administrativa «no garantir als treballadors desplaçats a Espanya, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola en els termes definits per l'article 3 de la Llei 45/1999 [...]». Com dèiem, «la tipificació d'aquestes infraccions, la seva qualificació com a lleus, greus o molt greus, les sancions i els criteris per a la seva graduació», s'ajustaran al que disposa la LISOS.

Per tant, en realitat, en aquest últim cas, més que davant d'una infracció concreta ens trobem amb una remissió a les diferents infraccions generals relatives a incompliments en la determinació de les condicions de treball que puguin trobar-se en els art. 7 i 8, fonamentalment, de la LISOS.

Efectivament, l'art. 3 de la Llei 45/1999 disposa amb caràcter general que els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei (incloses les ETT) que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional els han de garantir, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a: a) temps de treball, en els termes previstos en els art. 34 a 38 de l'ET; b) quantia del salari; c) igualtat de tracte i la no discriminació; d) treball de menors; e) prevenció de riscos laborals; f) no discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial; g) respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, i h) lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.

Per tant, el que fa l'art. 10.4 de la LISOS és remetre als diferents incompliments relacionats amb aquestes condicions de treball i a la seva tipificació, graduació i determinació de les sancions corresponents d'acord amb el que preveu la LISOS. D'aquesta manera, seran infraccions greus els incompliments referits a temps de treball o a determinació de la quantia salarial (en tant que suposin una condició de treball inferior a la prevista), mentre que seran infracció molt greu els incompliments referits a vulneració dels drets fonamentals.

1.2.4. Infraccions en matèria de drets d'informació, consulta i participació dels treballadors en les societats anònimes i societats cooperatives europees

L'art. 10.bis (subsecció 4a de la secció 1a del capítol II de la LISOS) recull les infraccions administratives que va tipificar originalment la Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees.

L'esmentada Llei venia a transposar les previsions contingudes en la Directiva 2001/86 /CE que, com es deia en la seva exposició de motius, completava l'Estatut de la Societat Anònima Europea regulada pel Reglament CE /2157/2001, pel qual s'aprova l'Estatut de la Societat Anònima Europea, pel que fa a la implicació dels treballadors.

Com diu l'exposició de motius de la Llei 31/2006, «la Directiva 2001/86 /CE reconeix els drets d'informació i consulta, així com el dret de participació dels treballadors en els òrgans socials de la societat anònima europea quan hi hagués participació prèvia a les societats participants en la seva constitució». D'aquesta manera, l'esmentada directiva, i per tant la norma nacional, insisteix en els criteris i objectius de la Directiva 94/45 /CE i de la Llei 45/1999.

L'objecte de la Llei 31/2006 és «regular la implicació dels treballadors en la societat anònima europea» (art. 1), i és aplicable a les societats europees (ES en les sigles de la mateixa Llei) «que tinguin, o que es disposin a tenir d'acord amb el projecte de constitució, el seu domicili a Espanya i a tots els seus centres

de treball i empreses filials, així com a les societats participants en el procés de constitució de la SE i les seves filials i centres de treball afectats, sigui quin sigui l'estat membre en què estiguin situats» (art. 4).

De conformitat amb l'art. 5 de la Llei:

«[...] un cop publicat el projecte de fusió o el de constitució d'una societat "holding", o després d'adoptat el projecte de creació d'una filial comuna o el de transformació en una SE, els esmentats òrgans duran a terme, en el termini màxim dels quaranta-cinc dies següents, les gestions necessàries per a entaular negociacions amb els representants dels treballadors de les societats participants i de les seves filials i centres de treball afectats sobre les disposicions relatives a la implicació dels treballadors en la SE, inclosa la comunicació a aquests de les informacions relatives a la identitat de les societats participants i de tots els seus centres de treball i empreses filials, amb indicació de quins d'ells es veuran afectats pel projecte de constitució en el sentit de l'article 2.e), així com el nombre dels seus treballadors respectius. Igualment, han d'informar sobre el lloc del domicili social proposat.»

I com segueix afirmant el segon paràgraf de la norma:

«Quan en les societats participants s'apliqui algun sistema de participació dels treballadors en els seus òrgans d'administració o de control, les informacions a què es refereix el paràgraf anterior han d'especificar les característiques d'aquests sistemes, el nombre de treballadors coberts per aquests sistemes, així com la proporció que aquests representen respecte del total dels treballadors de les societats participants.»

A aquest efecte (art. 6), es constituirà una comissió negociadora representativa dels treballadors de les societats participants i de les seves filials i centres de treball afectats, els membres de la qual seran elegits o designats de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals i segons el que s'estableix en l'article amb vista a arribar a un acord conforme amb el que preveu l'art. 11 de l'esmentada Llei.

Segons aquest article, l'acord ha de contenir a més de la identificació de les parts que el concerten, l'àmbit d'aplicació i la data d'entrada en vigor, la durada i les condicions de la seva denúncia, pròrroga i renegociació, i els aspectes essencials del seu contingut material. Entre ells, ha de contenir la composició de l'òrgan de representació dels treballadors a través del qual s'han d'exercir els drets d'informació i consulta dels treballadors de la SE, la durada del seu mandat i les atribucions de l'òrgan de representació i el procediment d'informació i consulta previst; la freqüència de les reunions de l'òrgan de representació; els recursos materials i financers assignats, i, en el cas que les parts hagin acordat l'establiment d'un o diversos procediments d'informació i consulta en lloc de la creació d'un òrgan de representació, les modalitats d'aplicació d'aquests procediments.

Com a mecanisme de perfecció de les obligacions i deures continguts en aquesta norma, la LISOS tipifica un seguit d'infraccions administratives.

D'aquesta manera, l'apartat 1 de l'art. 10.bis recull com a **infraccions greus** (llevat que sigui procedent qualificar-les com a molt greus) les següents:

«a) No facilitar als representants dels treballadors les informacions necessàries per a l'adequada constitució de la comissió negociadora, en particular pel que fa a la identitat de les societats o entitats jurídiques i, si s'escau, persones físiques, participants i dels seus centres de treball i empreses filials, el nombre dels seus treballadors, el domicili social proposat, així com sobre els sistemes de participació existents en les societats o entitats jurídiques participants, en els termes legalment establerts.

b) La transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora, de l'òrgan de representació dels treballadors de la SE o de la SCE o dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment d'informació i consulta, així com del seu dret a ser assistit per experts de la seva elecció.

c) La transgressió dels drets de la comissió negociadora, de l'òrgan de representació i, si s'escau, dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment d'informació i consulta, en matèria de recursos financers i materials per a l'adequat funcionament i desenvolupament de les seves activitats.

d) La manca de convocatòria, en temps i forma, de la comissió negociadora i de les reunions, ordinàries i extraordinàries, de l'òrgan de representació dels treballadors amb l'òrgan competent de la societat europea o de la societat cooperativa europea.

e) La transgressió dels drets i garanties dels membres de la comissió negociadora, dels membres de l'òrgan de representació, dels representants dels treballadors que exerceixin les seves funcions en el marc d'un procediment d'informació i consulta i dels representants dels treballadors que formin part de l'òrgan de control o d'administració d'una societat europea, o d'una societat cooperativa europea, en els termes legalment o convencionalment establerts.»

I l'apartat 2 de l'art. 10.bis determina com a **molt greus** les següents:

«a) Les accions o omissions que impedeixin l'inici i desenvolupament de la negociació amb els representants dels treballadors sobre les disposicions relatives a la implicació dels treballadors en la societat europea o en la societat cooperativa europea.

b) Les accions o omissions que impedeixin el funcionament de la comissió negociadora, de l'òrgan de representació dels treballadors o, si s'escau, del procediment d'informació i consulta acordat, en els termes legalment o convencionalment establerts.

c) Les accions o omissions que impedeixin l'exercici efectiu dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors en la societat europea, o en la societat cooperativa europea, inclòs l'abús en l'establiment de l'obligació de confidencialitat en la informació proporcionada o en el recurs a la dispensa de l'obligació de comunicar les informacions de caràcter secret.

d) Les decisions adoptades en aplicació de la Llei sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees, que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses per raó de sexe, nacionalitat, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals, o llengua.

e) El recurs indegut a la constitució d'una societat europea o d'una societat cooperativa europea amb el propòsit de privar els treballadors dels drets d'informació, consulta i participació que tinguessin, o de fer-los ineficaços.»

1.3. Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals

1.3.1. Caràcters generals de les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals

Els articles 11 a 13 de la LISOS recullen les infraccions administratives en matèria de prevenció de riscos laborals. En elles es veu amb claredat una intenció del legislador de comprendre tots els possibles incompliments legalment establerts no només de les obligacions i deures derivats de la mateixa Llei 31/1995,

de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), sinó d'altres normes relacionades, tant legals com reglamentàries; al seu torn, normes de contingut tant generals, com el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (RD 39/1997), com específiques en sectors determinats (fonamentalment, la construcció).

Ens trobem, doncs, amb precisió (excepte alguns tipus genèrics), una sèrie nombrosa d'infraccions sobre incompliments de totes les normes legals que estableixen deures específics de seguretat (articles 14 i següents de la LPRL), deures d'informació, consulta i participació respecte als representants dels treballadors (articles 33 i següents de la LPRL), i fins i tot deures específics continguts en les normes reglamentàries de desenvolupament (on l'exemple més destacable sigui la precisió de l'apartat 16 de l'article 12 de la LISOS en relació amb els continguts dels decrets específics).

A més, ens trobem amb successives normes que incorporen noves infraccions.

Per exemple, la reforma de la LPRL introduïda per la Llei 54/2003, va incorporar, a més, nous tipus a la LISOS. Aquests es refereixen a diferents aspectes. En primer lloc, a infraccions al que disposa el RD 1627/1997, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció. Així apareixen, per citar alguns, els apartats 23 i 24 de l'article 12 de la LISOS, que recullen com a infracció administrativa incompliments relatius al deure d'elaborar el pla de seguretat i el seu seguiment, i de diferents obligacions específiques del promotor com ara no designar el coordinador de seguretat, incomplir l'obligació d'elaborar l'estudi bàsic de seguretat i salut, no adoptar les mesures necessàries per garantir els deures d'informació als empresaris concurrents o no adoptar les mesures de coordinació establertes específicament en l'article 9 del citat RD 1627/1997.

També caldria citar les infraccions que al·ludeixen a incompliments de normes contingudes en l'esmentada Llei 54/2003 o, més concretament, al RD 171/2004, que la desenvolupa en matèria de concurrència empresarial.

Així, podríem citar la tipificació com a infracció de la manca de presència dels recursos preventius a què al·ludeix l'art. 32.bis de la LPRL, o la infracció relativa a l'incompliment dels deures d'informació i instruccions en els casos de concurrència empresarial, a més de la transgressió del deure implícit de subscriure pactes que pretenguin l'elusió de responsabilitats en matèria preventiva (cosa que es sanciona administrativament i substantivament en declarar la norma l'expressa nul·litat d'aquests pactes). Això precisament, al costat de les normes abans citades, complementa la inicial parquedat dels art. 12.13 i 14 de la LISOS i 13.7 i 8 del mateix cos legal, quan eren els únics que tipificaven els incompliments als deures genèrics de coordinació i d'informació que preveuen els apartats 1 i 2 de l'article 24.

També podríem citar en aquest punt les infraccions incorporades per la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció, com amb els apartats 6 i 7 de l'art. 11, 27 a 29 de l'art. 12 i 15 a 17 de l'art. 13 de la LISOS, tots relatius a diferents incompliments de deures continguts en aquesta norma específica.

Per altra banda, es van incorporar, a més dels ja esmentats, incompliments d'altres subjectes. En aquest sentit podríem citar les infraccions relacionades amb l'activitat d'auditoria (a través de l'apartat 25 de l'article 12 de la LISOS o de l'apartat 13 de l'article 13) o de formació dels treballadors (a través, en aquest cas, de l'apartat 26 del mateix article 12), complementant d'aquesta manera la previsió de normes (com l'apartat 21 de l'article 12 o l'apartat 12 de l'article 13).

S'amplia, doncs, el mateix àmbit subjectiu de les infraccions administratives en aquesta matèria, però aquesta ampliació del subjecte responsable en matèria de prevenció de riscos laborals no vol dir que s'alteri la consideració de l'empresari a aquests efectes com a subjecte responsable originari. Deriva de l'atribució de deures o obligacions generals o específiques l'incompliment dels quals serà tipificat com a infracció administrativa i, per tant, sancionat administrativament.

La concepció de l'empresari com a titular del deure genèric de seguretat (art. 14 de la LPRL), correlatiu al dret de seguretat reconegut als treballadors en la mateixa norma, situa aquest com a únic i primer autor necessari de la infracció administrativa, sense que l'incompliment dels que poden dur a terme, executar si es vol, diferents aspectes de l'acció preventiva a l'empresa (com poden ser serveis de prevenció, auditors o treballadors designats, recursos preventius en la terminologia del nou article 32.bis de la LPRL després de la Llei 54/2003), puguin eximir-lo de l'incompliment i de la probable atribució de responsabilitat administrativa.

La tipificació d'altres «subjectes responsables» suposa una tipificació afegida derivada de deures específics en el sentit que dèiem. Només en els supòsits de determinades infraccions administratives que progressivament s'han incorporat a la LISOS, i que tipifiquen incompliments específics atribuïbles a aquests «subjectes responsables», se'ls ha de considerar com a autors necessaris.

En definitiva, és clara la intenció d'exhaustivitat del legislador a l'hora de tipificar els incompliments en matèria de prevenció de riscos. A més, a això no obsta el fet que el legislador, precisament pel seu afany de globalitat en el tractament sancionador administratiu de la matèria, recorri en ocasions a tipus sancionadors en blanc o amb àmplies remissions a deures genèrics, tal com passa, fonamentalment, en l'article 11.5 respecte a les obligacions formals o documentals, o en l'article 13.10 quan originalment concloïa la tipificació d'infraccions (ara seguida dels nous apartats 11 a 17) qualificant com a molt

greu «no adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les que es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors».

Però concurrent amb l'afany globalitzador abans esmentat, les diferents infraccions administratives recollides en les normes citades tenen una concreció important. Les infraccions recollides a la LISOS en aquesta matèria, llevat d'excepcions importants que veurem, té un aspecte de concreció important dels diferents deures i obligacions l'incompliment dels quals es tipifica com a infracció administrativa. És més, en algun cas delimita, si no el deure o obligació substantius, que de vegades també, sí l'àmbit de responsabilitat en cas d'incompliment, tenint d'aquesta manera una funció evident de precisió de l'àmbit de compliment exigible de la norma substantiva.

Aquests dos caràcters complementaris de globalitat i de precisió o concreció contrasten amb el tipus penal contingut en l'article 316 del Codi Penal, amb qui podria trobar-se concurrent la normativa sancionadora administrativa. Enfront dels trets d'especificitat i precisió que pretén la tipificació administrativa (sense perjudici de l'existència d'autèntics tipus administratius en blanc com les infraccions de tancament dels apartats 5 i 10 dels articles 11 i 13 respectivament), el tipus penal recull un delictes de risc obert que sanciona penalment amb «penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos» als que «amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant legalment obligats, no facilitin els mitjans necessaris per tal que els treballadors desenvolupin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, de manera que posin així en perill greu la seva vida, salut o integritat física».

Pot contrastar igualment amb determinats tipus oberts, com veurem, però, en general, la intenció del legislador ha estat i és concretar en l'àmbit de l'exigència de responsabilitat administrativa el compliment de deures i obligacions legals o reglamentàries.

1.3.2. La definició de les infraccions administratives en matèria de prevenció de riscos laborals

a) Infraccions lleus

Es recullen com a infraccions lleus una sèrie d'incompliments no qualificats (que no comportin un risc per a la integritat física i salut dels treballadors) i referits, generalment, a obligacions formals o documentals.

D'aquesta manera, des d'una infracció que preveu la falta de netedat («de la qual no es derivi risc per a la integritat física o la salut dels treballadors») i que no es correspon directament amb una obligació específica substantiva en aquest sentit (però que, òbviament, es relaciona amb un deure d'higiene mínim i essencial), fins a un tipus genèric, contemplat originalment en la LPRL,

de dubtosa efectivitat tenint en compte els problemes de tipicitat que comporta («les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors»), ens trobem, en general, amb incompliments d'obligacions formals o documentals.

Es recull, doncs, com a infracció lleu, a més de les esmentades, «no donar compte, en temps i forma, a l'autoritat laboral competent, d'acord amb les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de lleus» (en connexió amb la previsió genèrica de l'art. 23.3 de la LPRL i, més concretament, amb la formalitat que requereix l'Ordre TAS /2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i es possibilita la seva transmissió per procediment electrònic). També és infracció lleu «no comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa o continuació dels treballs després d'efectuar alteracions o ampliacions d'importància, o consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar o emplenar, sempre que no es tracti d'una indústria qualificada per la normativa vigent de perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es manipulin» (com a incompliment del deure de mera comunicació que preveu el Reial decret llei 1/1986, de 14 de març, de mesures urgents administratives, financeres, fiscals i laborals, que va suprimir el requisit d'autorització prèvia a l'obertura del centre de treball).

Es recull també com a infracció lleu, també amb caràcter genèric i a forma de tipus de tancament, «qualssevol altres que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus».

A més, es recullen dues infraccions derivades d'incompliments d'obligacions previstes en la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció: «no disposar el contractista en l'obra de construcció del llibre de subcontractació» (previst en l'art. 8 de l'esmentada Llei) i «no disposar el contractista o subcontractista de la documentació o títol que acrediti la possessió de la maquinària que utilitza, i de tota la documentació que sigui exigida per les disposicions legals vigents» (referida, la primera de les obligacions específiques, a la prevista en l'art. 8.2 de la mateixa llei).

D'aquesta forma, d'acord amb l'art. 11 LISOS, tenim com a infraccions lleus les següents:

«1. La manca de netedat del centre de treball de la qual no es derivi risc per a la integritat física o la salut dels treballadors.

2. No donar compte, en temps i forma, a l'autoritat laboral competent, d'acord amb les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de lleus.

3. No comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa o continuació dels treballs després d'efectuar alteracions o ampliacions d'importància, o

consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar o emplenar, sempre que no es tracti d'indústria qualificada per la normativa vigent de perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es manipulin.

4. Les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors.

5. Qualsevol altres que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.

6. No disposar el contractista en l'obra de construcció del llibre de subcontractació exigít per l'article 8 de la Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

7. No disposar el contractista o subcontractista de la documentació o títol que acrediti la possessió de la maquinària que utilitza, i de tota la documentació que sigui exigida per les disposicions legals vigents.»

b) Infraccions greus

Com a infraccions greus es recullen els incompliments de deures o obligacions específiques però de caràcter substancial en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'ànim d'exhaustivitat a què ens referíem al principi d'aquest capítol, i sempre que no es trobessin particularment qualificades pel resultat, es referissin a treballadors especialment protegits o obligacions especialment importants.

Com és conegut, la LPRL a partir de la determinació del deure genèric de seguretat de l'empresari i de la definició dels principis d'acció preventiva (art. 14 i 15 de la LPRL), recull una sèrie d'obligacions a través de les quals es concretarà aquest deure de seguretat. Per exemple, en matèria d'elaborar un pla de prevenció, on l'avaluació i la integració de l'activitat preventiva juguen un paper principal (art. 16 de la LPRL); en matèria d'equips de protecció individual (art. 17 de la LPRL); en matèria d'informació, consulta i participació dels treballadors i els seus representants (art. 18); en matèria de formació (art. 19); en matèria de mesures d'emergència (art. 20); en supòsits de risc greu i imminent (art. 21); en matèria de vigilància de la salut (art. 22); en relació amb la documentació de l'activitat preventiva (art. 23), o en supòsits de concurrència d'empresaris (art. 24), etc.

1) Incomplir amb el deure d'integrar la política preventiva a l'empresa a través de l'elaboració, implantació i aplicació d'un pla de prevenció, i incomplir el deure de planificar l'activitat preventiva

La primera de les infraccions greus té a veure amb la primera de les obligacions esmentades: elaborar un pla de prevenció.

El citat art. 16 de la LPRL disposa que «la prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els seus nivells jeràrquics, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals [...]». Es tracta d'una obligació central sobre la qual gira tota l'activitat preventiva de l'empresa, es determinen la utilització dels equips de protecció individual d'acord amb l'avaluació

de riscos, la formació dels treballadors, la informació que han de rebre ells i els seus representants, etc. Aquest pla de prevenció té com a «instruments essencials» l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva i «ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa en els termes que s'estableixin per reglament». L'avaluació de riscos ha de ser auditada i portada a terme, si s'escau, pels corresponents serveis de prevenció conforme amb el que preveu el RD 39/1997.

L'avaluació de riscos és inicial, «tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors que els hagin d'exercir», i ha de ser actualitzada «quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, s'ha de sotmetre a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït». A més, l'empresari ha de realitzar «controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors en la prestació dels seus serveis, per detectar situacions potencialment perilloses».

Com diem, dels resultats de l'avaluació s'ha de deduir l'actuació preventiva. Si es possessin de manifest situacions de risc, «l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar aquests riscos». Aquesta actuació preventiva serà necessàriament objecte de planificació i l'empresari s'ha d'assegurar l'efectiva execució de les activitats preventives incloses en aquesta planificació, efectuant-ne per a això un seguiment continu.

Les activitats de prevenció hauran de ser modificades quan l'empresari aprecii, com a conseqüència dels controls periòdics, la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

No obstant això, en atenció al nombre de treballadors i a la naturalesa i perillositat de les activitats realitzades, les empreses podran realitzar el pla de prevenció de riscos (l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva) de forma simplificada, sempre que això no suposi una reducció del nivell de protecció (art. 16.2.bis de la LPRL).

Per tant, ens trobem davant la primera de les obligacions concretes en matèria de prevenció i que, com diem, dóna lloc a la concreció, si se'ns permet l'expressió, de la resta d'obligacions que han de donar lloc a l'assegurament que es compleix amb el deure genèric de seguretat que té l'empresari com correlatiu al dret de seguretat del treballador.

D'aquesta manera, l'art. 12.1 de la LISOS recull com a infracció greu:

«a) Incomplir l'obligació d'integrar la prevenció de riscos laborals en l'empresa a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció, amb l'abast i contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals.

b) No dur a terme les avaluacions de riscos i, si s'escau, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que procedeixin, o no realitzar aquelles activitats de prevenció que fessin necessàries els resultats de les avaluacions, amb l'abast i contingut establerts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.»

A més, l'apartat 6 de l'art. 12 recull igualment com a infracció greu «incomplir l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació de riscos, o no realitzar-ne el seguiment, amb l'abast i contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals».

A partir d'aquí, la LISOS recull, en el sentit que diem i amb el referit afany d'exhaustivitat que hem relatat, diferents infraccions referides a incompliments de deures i obligacions recollides en la LPRL.

2) No realitzar els reconeixements mèdics o no comunicar als treballadors els seus resultats

L'apartat 2 de l'art. 12 recull com a infracció greu «no realitzar els reconeixements mèdics i proves de vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors que siguin procedents d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, o no comunicar el seu resultat als treballadors afectats».

La vigilància de la salut, regulada en l'art. 22 de la LPRL, té en principi caràcter voluntari. Tal com disposa aquesta norma, «només es pot dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment». No obstant això, s'exceptuen d'aquest caràcter voluntari («previ informe dels representants dels treballadors») determinats supòsits. Bàsicament els següents: a) quan la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors; b) quan sigui necessari per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o c) quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Els resultats de la vigilància de la salut s'han de comunicar als treballadors afectats (art. 22.3 de la LPRL), obligació de comunicació la inobservança de la qual es contempla dins del tipus esmentat. Així mateix, les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'incompliment del deure de confidencialitat serà infracció molt greu conforme amb el que preveu l'art. 13.5 de la LISOS.

3) Incompliment d'obligacions formals o documentals qualificades com a greus

A més d'incompliments d'obligacions substantives, l'art. 12 recull com a greus algunes infraccions d'obligacions formals o documentals.

En alguns casos, es tracta d'obligacions generals qualificades per la gravetat de l'accident (en cas de comunicació dels accidents de treball a l'autoritat laboral) o per les circumstàncies que donen lloc a aquesta obligació formal (per exemple, no comunicar l'obertura del centre de treball «després d'efectuar alteracions o ampliacions d'importància, o consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar o emplenar, sempre que es tracti d'una indústria qualificada per la normativa vigent de perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es manipulin»). Es tracta, en aquests dos casos, d'incompliments de les obligacions contingudes en l'art. 23.3 de la LPRL o en l'art. 6 del RDL 1/1986, encara que en tots dos casos qualificades. En el primer, per la gravetat de l'accident, tal com veiem; i en el segon, pel caràcter perillós, insalubre o nociu de l'activitat que desenvolupa l'empresa o centre de treball (activitats definides com a tals d'acord amb el que preveu l'annex del RD 39/1997).

Amb caràcter més específic, es recull com a infracció greu, de contingut documental, «no registrar i arxivar les dades obtingudes en les avaluacions, controls, reconeixements, investigacions o informes a què es refereixen els articles 16, 22 i 23 de la Llei 31 /1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals» (art. 12.4 de la LISOS).

En aquest sentit, es tipifica, fonamentalment, l'incompliment de l'obligació de documentació recollit en l'art. 23 de la LPRL segons el qual:

«L'empresari ha d'elaborar i conservar a disposició de l'autoritat laboral la següent documentació relativa a les obligacions que estableixen els articles anteriors:

- a) Pla de prevenció de riscos laborals, [...].
- b) Avaluació dels riscos per a la seguretat i la salut en el treball, inclòs el resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors, [...].
- c) Planificació de l'activitat preventiva, incloses les mesures de protecció i de prevenció a adoptar i, si s'escau, material de protecció que s'hagi d'utilitzar, [...].
- d) Pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors [...].
- e) Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat al treballador una incapacitat laboral superior a un dia de treball. [...].»

Es tracta, doncs, d'una sèrie d'obligacions documentals relatives tant al pla de prevenció com a la vigilància de la salut dels treballadors (d'aquí la referència als art. 16 i 22, a més de l'art. 23, de la infracció que comentem).

4) L'adscripció de treballadors a llocs incompatibles per la seva situació

És infracció greu, d'acord amb l'apartat 7 de l'art. 12 LISOS, «l'adscripció de treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les seves característiques personals o dels que es trobin manifestament en estats o situacions transitoris que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball, així com la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball [...]», llevat que es tracti d'infracció molt greu.

De conformitat amb el que preveu l'art. 25 de la LPRL, «l'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball». Aquests aspectes s'han de tenir en compte en la corresponent avaluació de riscos.

D'aquesta obligació general, el mateix article, concreta una obligació més específica:

«Els treballadors no seran col·locats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitoris que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball.»

L'incompliment d'aquesta obligació concreta és la que, com veiem, es tipifica com a infracció greu quan d'això se'n derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

Cal tenir en compte, així mateix, en relació amb aquestes infraccions i amb els deures l'incompliment dels quals les provoquen, que en cas que tal acció s'efectués incomplint les normes sobre protecció de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància o sobre protecció de la seguretat i la salut dels menors, seran considerades igualment infraccions molt greus conforme amb els apartats 1 i 2 de l'art. 13 de la LISOS.

5) Incompliment de les obligacions de formació i informació suficient als treballadors

L'art. 18 de la LPRL disposa l'obligació de l'empresari («a fi de donar compliment al deure de protecció») d'adoptar les mesures perquè els treballadors rebin la informació en una sèrie de matèries essencials. Aquestes matèries són les relacionades amb:

«a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors en el treball, tant aquells que afectin l'empresa en el seu conjunt com els que afectin cada tipus de lloc de treball o funció.

b) Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior.

c) Les mesures adoptades de conformitat amb el que disposa l'article 20 de la present Llei [referides a mesures d'emergència].»

Els destinataris de la informació seran tant els representants dels treballadors («en les empreses que comptin amb representants dels treballadors, la informació a què es refereix el present apartat es facilitarà per l'empresari als treballadors mitjançant aquests representants»), com els treballadors individuals que, en tot cas, seran informats directament dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos. L'incompliment de l'obligació d'informació als representants es tipifica en l'art. 12.11 de la LISOS.

Al costat d'aquesta obligació d'informació, l'empresari ha de garantir que cada treballador «rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva» (art. 19 de la LPRL). Aquesta formació s'ha de proporcionar en el moment de la contractació i quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi o canvis en els equip de treball. Es durà a terme dins de la jornada de treball en la mesura que es pugui. Si es dóna fora de les hores de treball, es descomptaran les hores de la jornada del treballador. La formació es pot impartir per l'empresa amb mitjans propis o concertant-la amb serveis externs. El seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors (art. 19.2 de la LPRL).

Els incompliments a aquestes obligacions d'informació i de formació dels treballadors individuals es consideren infraccions greus, tal com disposa l'art. 12.8: «L'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada als treballadors sobre els riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys per a la seguretat i salut i sobre les mesures preventives aplicables, llevat que es tracti d'infracció molt greu conforme amb l'article següent» (remetent a l'art. següent, que no recull, però, un tipus qualificat paral·lel a aquest).

6) La superació dels límits d'exposició a agents nocius

L'art. 12.9 de la LISOS recull com a infracció greu, així mateix, «la superació dels límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, originin risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors, sense adoptar les mesures preventives adequades», llevat que es tracti d'infracció molt greu, que ho serà «quan es tracti de riscos greus i imminents» (art. 13.6 de la LISOS).

No es tracta d'un incompliment d'alguna de les obligacions específiques recollides en la LPRL, sinó de la superació de límits d'exposició regulats, generalment, en les normes reglamentàries del seu desplegament. Per exemple, i

amb claredat, la limitació a l'exposició continguda en el RD 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball; la reducció dels treballadors exposats i els agents que, com a principis de l'activitat preventiva, es recullen en el RD 374/2001, de 6 d'abril sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant la feina, o la limitació de les dosis individuals, el nombre de persones exposades i la probabilitat que es produeixin exposicions potencials al valor més baix que sigui raonable prevista al RD 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants, o en el RD 815/2001, de 13 de juliol, sobre justificació de l'ús de les radiacions ionitzants per a la protecció radiològica de les persones amb ocasió d'exposicions mèdiques.

En el RD 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització, s'al·ludeix a una limitació genèrica (que es concreta en algunes notes tècniques de prevenció elaborades per l'INSHT), i en el RD 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball, es recullen, directament, mesures de contenció per evitar qualsevol tipus d'exposició a aquests agents (a més d'altres mesures com les de protecció i vigilància de la salut).

7) No adoptar les mesures que preveu l'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors

L'art. 20 de la LPRL disposa l'obligació de l'empresari d'analitzar «les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors». Per a això, la LPRL obliga l'empresari a designar «el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant periòdicament, si s'escau, el seu correcte funcionament».

Aquest personal ha de tenir la formació necessària i disposar, com en el cas dels recursos preventius, del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

A més, com continua establint l'art. 20 de la LPRL:

«Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari ha d'organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que en quedi garantida la rapidesa i eficàcia.»

Per tant, l'art. 20, «tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones que li són alienes», estableix una sèrie d'obligacions a l'empresari en aquestes matèries i el seu incompliment queda

tipificat com a infracció greu en l'art. 12.10 de la LISOS. Segons aquest article, es considera, com diem, infracció greu «no adoptar les mesures que preveu l'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors».

La remissió expressa a la norma esmentada amplia el tipus a qualsevol incompliment de les obligacions i deures que s'hi recullen. Només pot quedar el dubte d'on situar l'incompliment de les obligacions de formació i de posada a disposició de mitjans suficients als treballadors designats per a això (si dins d'aquesta infracció o de la continguda en l'art. 12.12 –certament més adequat), però, en tot cas, estariem davant d'incompliments tipificats com a infracció greu.

8) L'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors reconeguts en la normativa sobre prevenció de riscos laborals

A més del tipus contingut en l'apartat 8 de l'art. 12, que recull com a infracció greu no proporcionar als treballadors la informació i formació suficients i adequades (que es referia, fonamentalment, a treballadors individuals), l'apartat 11 de l'art. 12 recull també com a infracció greu l'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors recollits en la LPRL i els destinataris són, principalment, els representants dels treballadors.

Segons disposa l'art. 18 de la LPRL, a més dels drets d'informació que es canalitzarien a través dels representants dels treballadors (excepte els continguts reservats a una informació individual d'acord amb el que destacàvem abans), l'empresari té un deure de consulta i de permetre la participació amb els treballadors «en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball», de conformitat amb el que disposen les normes sobre representació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals (recollides en el capítol V de la LPRL, al qual remet aquest mateix art. 18.2).

Segons disposa l'art. 33 de la LPRL, l'empresari haurà de consultar als treballadors, amb la deguda antelació, l'adopció de les decisions sobre qualsevol acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors (i, en particular, sobre la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors; l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals en l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern, la designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència, els procediments d'informació i documentació, i el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva).

Emperò, tal com disposa l'apartat 2 de la norma, «en les empreses que comptin amb representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat anterior s'han de dur a terme amb aquests representants».

De la mateixa manera, el dret de participació dels treballadors en qüestions relacionades amb la prevenció de riscos es canalitzarà a través dels seus representants en les empreses o centres de treball que comptin amb sis o més treballadors; és a dir, allà on hi hagi legalment delegats de prevenció.

Per tant, amb caràcter general, els drets d'informació, participació i consulta la inobservança dels quals es tipifica com a infracció greu en l'art. 12.11 de la LISOS es refereixen, principalment, a aquests drets que es canalitzen a través de la representació dels treballadors en aquestes qüestions; una representació l'òrgan principal de la qual són els delegats de prevenció, definits en l'art. 35.1 com «els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball».

9) Incompliment de les obligacions de proporcionar formació i mitjans adequats als recursos preventius, treballadors designats i delegats de prevenció

L'apartat 12 de l'art. 12 de la LISOS recull com a infracció greu «no proporcionar la formació o els mitjans adequats per al desenvolupament de les seves funcions als treballadors designats per a les activitats de prevenció i als delegats de prevenció».

La norma sancionadora es refereix a l'incompliment de sengles obligacions de formació i d'aportació de mitjans adequats tant als treballadors designats per a les activitats de prevenció (inclou, al nostre parer, els treballadors que puguin ser recursos preventius), com als delegats de prevenció.

Els supòsits en què l'empresari podrà o haurà de designar treballadors per a activitats de prevenció són diversos.

D'una banda, ens trobem amb els supòsits en què, d'acord amb el que preveu l'art. 32.bis, l'empresari pot assignar «la presència de forma expressa a un o diversos treballadors de l'empresa que, sense formar part del servei de prevenció propi ni ser treballadors designats, reuneixin els coneixements, la qualificació i l'experiència necessaris en les activitats o processos [...] i comptin amb la formació preventiva corresponent, com a mínim, a les funcions del nivell bàsic». Aquests treballadors designats són encarregats de dur a terme aquestes activitats preventives a més dels anomenats recursos preventius. En aquests casos, si no se'ls donés la dotació de mitjans suficients, aquest incompliment es troba tipificat (no, però, en relació amb la manca de donar formació) en l'apartat 15 de l'art. 12.

Així mateix, com hem vist, d'acord amb el que disposa l'art. 20, l'empresari ha de designar el personal encarregat de posar en pràctica les mesures en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. A aquest personal també li ha de proporcionar l'empresari la formació i els mitjans necessaris i suficients per al desenvolupament d'aquestes funcions.

Aquest deure de formació també és extensible als delegats de prevenció, representants dels treballadors en aquesta matèria. Tot i que la lògica d'una i altra obligació de formació i d'aportació dels mitjans necessaris és diferent, com diferents són la funció i el paper que corresponen als recursos preventius o als treballadors designats i als delegats de prevenció.

10) Infraccions en cas d'incompliment de les obligacions de coordinació i informació en supòsits de concurrència empresarial

L'art. 24 de la LPRL regula genèricament els supòsits de concurrència empresarial, regulant una sèrie de deures específics i atribuint, també amb caràcter general, diversos criteris d'atribució de responsabilitat.

Els diferents deures associats als supòsits de concurrència empresarial es desenvolupen reglamentàriament en el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials (RD 171/2004) i es preveuen diferents supòsits: a) concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball (art. 24.1); b) concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular (art. 24.2), i c) concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan existeix un empresari principal (art. 24.3).

A més, tal com disposa l'apartat 4 del mateix art. 24 de la LPRL:

«Les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 41 d'aquesta Llei també són aplicables, respecte de les operacions contractades, en els supòsits en què els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista no prestin serveis en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que aquests treballadors hagin d'operar amb maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per l'empresa principal.»

Segons disposa el paràgraf citat de l'art. 41:

«Els fabricants, importadors i subministradors han de proporcionar als empresaris, i aquests demanar-los, la informació necessària perquè la utilització i manipulació de la maquinària, equips, productes, matèries primeres i estris de treball es produeixin sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, així com perquè els empresaris puguin complir les seves obligacions d'informació respecte dels treballadors.»

En els casos concrets de concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball, la norma legal recull un deure de coordinació que serà d'aplicació a totes les empreses i treballadors autònoms concurrents al centre de treball, hi hagi o no relacions jurídiques entre ells.

Conforme disposa el RD 171/2004, el contingut principal del deure de coordinació és el d'informació recíproca entre les empreses, comunicació dels plans previstos per a situacions d'emergència i informació recíproca de cada empresari concurrent als seus respectius treballadors.

En els supòsits de concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular, aquest ha d'informar els altres empresaris sobre els riscos propis del centre de treball que puguin afectar les activitats per ells desenvolupades, les mesures referides a la prevenció d'aquests riscos i les mesures d'emergència que s'han d'aplicar, i donar instruccions a la resta d'empresaris concurrents per a la prevenció dels riscos existents en el centre de treball que puguin afectar els treballadors de les empreses concurrents i sobre les mesures que s'han d'aplicar quan es produeixi una situació d'emergència.

Els empresaris concurrents han d'incloure la informació rebuda en la planificació de la seva activitat preventiva, complir les instruccions de l'empresari titular del centre i donar informació als treballadors respectius dels continguts de les informacions del titular del centre i de les instruccions rebudes per part d'aquest.

En aquests dos supòsits de concurrència empresarial (recollits en els dos primers apartats de l'art. 24 i regulats en els capítols III i IV del RD 171/2004), els incompliments als deures de coordinació i d'informació respectius es troben tipificats com a infracció greu en els apartats 13 i 14 de l'art. 12 de la LISOS.

Segons la primera de les normes citades, és infracció greu «no adoptar els empresaris i els treballadors per compte propi que exerceixin activitats en un mateix centre de treball, o els empresaris a què es refereix l'article 24.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenció de riscos laborals».

Segons la segona d'elles, és també infracció greu «no adoptar l'empresari titular del centre de treball les mesures necessàries per a garantir que aquells altres que desenvolupin activitats en el mateix centre rebin la informació i les instruccions adequades sobre els riscos existents i les mesures de protecció, prevenció i emergència, en la forma i amb el contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals».

A la primera de les normes sancionadores referides, la seva atribució sembla haver-se de fer necessàriament als empresaris concurrents en una forma de coautoria necessària, ja que el deure d'adoptar les mesures de cooperació i coordinació és imputable a tots ells. A la segona, en canvi, es tracta d'un incompliment d'un deure específic atribuïble en exclusiva a l'empresari titular del centre de treball, encara que el contingut de la informació s'hagi de remetre

per part dels empresaris recepcionistes de la mateixa als seus respectius treballadors i integrar-les en la seva activitat preventiva (el que, si s'escau, ha de donar lloc a infraccions específiques d'acord amb el que s'ha vist).

11) Incompliments que fa als recursos preventius

L'apartat 15 de l'art. 12 de la LISOS recull com a infracció greu diferents possibles incompliments en relació amb l'obligació, si s'escau, de disposar de recursos preventius per part de l'empresa.

D'aquesta manera, es tipifica com a tal infracció, d'una banda, «no designar un o diversos treballadors per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció a l'empresa o no organitzar o concertar un servei de prevenció quan això sigui preceptiu, o no dotar els recursos preventius dels mitjans que siguin necessaris per al desenvolupament de les activitats preventives»; i, d'altra, «la falta de presència dels recursos preventius quan això sigui preceptiu o l'incompliment de les obligacions derivades de la seva presència».

Es tracta, doncs, en realitat d'una doble infracció possible. Una primera relativa a la manca de designació dels recursos preventius quan sigui exigible i de la dotació de mitjans, i una altra relativa a la manca de funcionament efectiu d'aquests recursos.

Els recursos preventius es regulen a l'art. 32.bis de la LPRL (article introduït per la Llei 54/2003) i es refereixen a l'existència d'un o diversos treballadors de l'empresa designats per l'empresari, o un o diversos membres del servei de prevenció (propri o aliè, segons el tingui l'empresa), encarregats de garantir l'efectivitat de l'activitat preventiva.

Serán obligatoris en els supòsits recollits en la norma; específicament: a) «quan els riscos es puguin veure agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successivament o simultàniament i que facin necessari el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball»; b) «quan es realitzin activitats o processos que reglamentàriament siguin considerats com a perillosos o amb riscos especials», i c) «quan la necessitat d'aquesta presència sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, si les circumstàncies del cas així ho exigeixen a causa de les condicions de treball detectades».

Aquests recursos preventius «han de tenir la capacitat suficient, disposar dels mitjans necessaris i ser suficients en nombre per a vigilar el compliment de les activitats preventives, i han de romandre en el centre de treball durant el temps en què es mantingui la situació que determini la seva presència» (art. 32.bis.3 de la LPRL).

12) Incompliments generals de les normes específiques en matèria de prevenció que comportin un risc greu

Com a reminiscència de l'article de tancament contingut en la versió original de la LISOS, l'apartat 16 de l'art. 12 recull com a infracció greu l'incompliment de la normativa específica en matèria de prevenció de la qual pugui derivar-se'n un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors. L'esmentada infracció, concebuda, en el sentit que diem, com a norma de tancament de totes les infraccions greus, pot derivar d'incompliments en determinades matèries. Especialment en les següents:

- «a) Comunicació a l'autoritat laboral, quan legalment sigui procedent, de les substàncies, agents físics, químics i biològics, o processos utilitzats en les empreses.
- b) Disseny, elecció, instal·lació, disposició, utilització i manteniment dels llocs de treball, eines, maquinària i equips.
- c) Prohibicions o limitacions respecte d'operacions, processos i ús d'agents físics, químics i biològics en els llocs de treball.
- d) Limitacions respecte del nombre de treballadors que puguin quedar exposats a determinats agents físics, químics i biològics.
- e) Utilització de modalitats determinades de mostreig, mesurament i avaluació de resultats.
- f) Mesures de protecció col·lectiva o individual.
- g) Senyalització de seguretat i etiquetatge i envasat de substàncies perilloses, quan aquestes es manipulin o utilitzin en el procés productiu.
- h) Serveis o mesures d'higiene personal.
- i) Registre dels nivells d'exposició a agents físics, químics i biològics, llistes de treballadors exposats i expedients mèdics.»

Per tant, es refereixen a incompliments de normes específiques en matèria de prevenció de riscos laborals en què s'estableixen condicions de seguretat o de treball mínimes o indispensables d'acord amb aquesta normativa.

Entre aquesta normativa específica podríem citar, entre altres, les següents normes:

- El RD 413/1997, de 21 de març, sobre protecció operacional dels treballadors externs amb risc d'exposició a radiacions ionitzants per intervenció en zona controlada.
- El RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.
- El RD 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

- El RD 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que comporti riscos, en particular dorsolumbars, per als treballadors.
- El RD 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclou pantalles de visualització.
- El RD 664/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.
- El RD 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.
- El RD 773/1997, de 30 de maig, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització per part dels treballadors d'equips de protecció individual.
- El RD 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització per part dels treballadors dels equips de treball.
- El RD 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en l'àmbit de les empreses de treball temporal.
- El RD 374/2001, de 6 d'abril sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball.
- El RD 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors davant el risc elèctric.
- El RD 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants.
- El RD 681/2003, de 12 de juny, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors exposats als riscos derivats d'atmosferes explosives en el lloc de treball.
- El RD 1311/2005, de 4 de novembre, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors davant els riscos derivats o que puguin derivar-se de l'exposició a vibracions mecàniques.
- El RD 840/2015 de 21 de setembre, sobre mesures de control dels riscos inherents als accidents greus en què intervinguin substàncies perilloses.

Així mateix, ha de tenir-se en compte que el Reial decret 598/2015, de 3 de juliol, ha modificat algunes d'aquestes disposicions. En concret:

- El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- El Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.
- El Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball.
- El Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball.

13) La falta de netedat habitual o de la qual se'n derivin riscos

L'apartat 17 de l'art. 12, en paral·lel a l'art. 11.1, tipifica com a infracció greu «la falta de netedat del centre o lloc de treball, quan sigui habitual o quan d'això es derivin riscos per a la integritat física i salut dels treballadors».

Com dèiem en relació amb la infracció lleu recollida en l'esmentat art. 11.1 de la LISOS, es tracta de l'incompliment d'un deure d'higiene bàsic, en aquest cas, qualificat per l'habitualitat o pel risc per a la integritat física i salut dels treballadors.

14) Infracció del deure d'informació sobre treballadors temporals

De conformitat amb l'apartat 18 de l'art. 12 de la LISOS, es recull com a infracció greu «l'incompliment del deure d'informació als treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció de la incorporació a l'empresa de treballadors amb relacions de treball temporals, de durada determinada o proporcionats per empreses de treball temporal».

Es refereix a deures d'informació recollits expressament en l'art. 28 de la LPRL respecte a les mesures de protecció de treballadors temporals o d'empreses de treball temporal (sota el principi d'igualtat en la protecció d'aquests treballadors). D'aquesta manera, l'apartat 4 de l'art. 28 disposa un deure d'informació de l'empresari «als treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció» de la incorporació dels treballadors temporals o d'empreses de treball temporal, «en la mesura necessària perquè puguin desenvolupar de forma adequada les seves funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa».

15) No facilitar informació als treballadors designats o al servei de prevenció

Com hem vist anteriorment, els incompliments relatius als deures d'informació de l'empresari envers els treballadors individuals es troben tipificats en l'art. 12.8 de la LISOS (al costat dels drets de formació), els relatius als deures d'informació envers els representants en l'art. 12.11 (en la seva referència conjunta a drets d'informació, consulta i participació a què remet l'art. 18 de la LPRL), i, finalment, els relatius als deures d'informació envers els treballadors designats i els serveis de prevenció en l'art. 12.19 de la LISOS.

En aquest sentit, en l'apartat 19 es tipifica com a infracció greu «no facilitar als treballadors designats o al servei de prevenció l'accés a la informació i documentació que assenyalen l'apartat 1 de l'article 18 i l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals».

Es sanciona, doncs, amb aquesta infracció l'incompliment a allò que preveu l'art. 30.3 de la LPRL. Segons disposa aquesta norma, «per a la realització de l'activitat de prevenció, l'empresari ha de facilitar als treballadors designats l'accés a la informació i documentació a què es refereixen els articles 18 i 23 de la present Llei», centrant-se, doncs, en el que preveuen aquestes normes el contingut de la referida informació. Aquest deure d'informació de l'empresari que la norma esmentada refereix per als treballadors designats s'estén als serveis de prevenció en l'art. 31.2 *in fine* de la mateixa LPRL (segons el qual, «per a l'exercici de les seves funcions, l'empresari ha de facilitar a aquest servei l'accés a la informació i documentació a què es refereix l'apartat 3 de l'article anterior»).

16) No sotmetre a una auditoria o avaluació externa el sistema de prevenció

Tal com disposa l'exposició de motius del RD 39/1997:

«La idoneïtat de l'activitat preventiva que, com a resultat de l'avaluació, hagi d'adoptar l'empresari, queda garantida a través del doble mecanisme que en la present disposició es regula: d'una banda, l'acreditació per l'autoritat laboral dels serveis de prevenció externs, com a forma de garantir l'adequació dels seus mitjans a les activitats que tinguin previst desenvolupar i, d'una altra, l'auditoria o avaluació externa del sistema de prevenció, quan aquesta activitat és assumida per l'empresari amb els seus propis mitjans.»

D'aquesta manera, s'estableixen normativament dos mecanismes successius o paral·lels per a assegurar l'efectivitat del sistema de prevenció de riscos laborals a l'empresa.

Quan aquesta activitat preventiva no és duta a terme per un servei de prevenció aliè (per al qual es requereix una acreditació prèvia de la seva activitat segons disposen els art. 23 i seg. del RD 39/1997), sinó que és assumida directament per l'empresa, la normativa preveu l'exigència que aquesta activitat sigui auditada o avaluada externament.

Conforme amb el que disposa l'art. 29.1 del RD 39/1997, «les auditories o avaluacions externes seran obligatòries [...] quan, com a conseqüència de l'avaluació dels riscos, les empreses hagin de desenvolupar activitats preventives per evitar o disminuir els riscos derivats del treball»; en tot cas, com disposa l'apartat 2 del mateix article, han de sotmetre el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa «les empreses que no hagin concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada» o «les empreses que desenvolupin les activitats preventives amb recursos propis i aliens».

En tot cas, en les empreses de fins a 50 treballadors (i les activitats de les quals no siguin especialment perilloses) i en què l'eficàcia del sistema preventiu (desenvolupat amb recursos propis) sigui evident sense necessitat de recórrer a una auditoria pel limitat nombre de treballadors i l'escassa complexitat de les activitats preventives, es considera que han complert l'obligació de l'auditoria quan formalitzen i trameten a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer-hi, segons model que estableix l'annex II del RD 39/1997.

Doncs bé, l'incompliment d'aquest deure de sotmetre a una auditoria o avaluació externa l'activitat preventiva en els supòsits indicats, es considera infracció greu d'acord amb el que preveu l'apartat 20 de l'art. 12 de la LISOS. Segons disposa, té aquesta consideració la infracció consistent en «no sotmetre, en els termes reglamentàriament establerts, el sistema de prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o avaluació externa quan no s'hagués concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa».

17) Infraccions d'entitats especialitzades en matèria de prevenció

Els apartats 21 i 22, d'una banda, i 25 i 26, de l'altra, recullen infraccions específiques relatives al incompliment dels deures que la llei imposa, per al desenvolupament de la seva activitat, a entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens, com a auditors o com a entitats acreditades per a desenvolupar i certificar la formació en matèria de formació.

D'aquesta manera, l'art. 12.21 recull com a infracció greu:

«Facilitar a l'autoritat laboral competent, les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens a les empreses, les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les entitats acreditades per a desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, dades de forma o amb contingut inexactes, ometre les que hagués hagut de consignar, així com no comunicar qualsevol modificació de les seves condicions d'acreditació o autorització.»

A més dels incompliments relatius a la informació que han de remetre aquestes entitats especialitzades per a la seva acreditació o autorització (i recollida en l'art. 23 del RD 39/1997), es tipifiquen com a infracció greu igualment els incompliments genèrics de les obligacions respectives que corresponen a cada entitat (apartat 22 pel que fa als serveis de prevenció; apartat 25 respecte a les auditors, i apartat 26 respecte a les empreses acreditades per a desenvolupar i certificar la formació).

18) Infraccions específiques en el sector de la construcció

En l'àmbit concret del sector de la construcció ens trobem amb dos grans tipus d'infraccions. D'una banda, aquelles que es refereixen a incompliments d'obligacions o deures recollits en el RD 1627/1997, que regula les disposicions mínimes de seguretat i salut en la construcció; i, de l'altra, les que es refereixen a incompliments d'obligacions o deures recollits en la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció. En tots dos casos, a més, es recullen infraccions d'obligacions atribuïdes a diferents subjectes que intervenen acord amb el que disposa l'art. 2.8 de la LISOS, que ampliava el caràcter de subjectes responsables en aquest àmbit concret a «els empresaris titulars de centre de treball, els promotors i propietaris d'obra i els treballadors per compte propi que incompleixin les obligacions que es derivin de la normativa de prevenció de riscos laborals».

Així, ens trobem amb les infraccions recollides en els apartats 23 i 24 de l'art. 12, referides a incompliments dels deures recollits en el RD 1627/1997; i amb les infraccions recollides en els apartats 27, 28 i 29 del mateix article, que recullen incompliments, respectivament, del subcontractista (art. 12.27), del contractista (art. 12.28) i del promotor (art. 12.29), de la Llei de subcontractació en el sector de la construcció.

18.1) Infraccions al que es disposa al RD 1627/1997

El RD 1627/1997 regula obligacions específiques de seguretat i salut per al sector de la construcció.

Com disposa la seva exposició de motius, aquesta norma «té present que en les obres de construcció intervenen subjectes no habituals en altres àmbits»; per això, es recullen «obligacions del promotor, del projectista, del contractista i del subcontractista (subjectes aquests dos últims que són els empresaris en les obres de construcció) i dels treballadors autònoms, molt habituals en les obres». A més, s'introdueix la figura del coordinador de seguretat; una figura les funcions de la qual es desenvoluparan en dos moments de l'obra: la fase d'elaboració del projecte d'obra i la fase d'execució.

Així mateix, el RD 1627/1997 introdueix l'obligatorietat (prevista amb anterioritat) d'elaborar un estudi de seguretat. Tal com disposa l'art. 4 de l'esmentat Reial decret, «el promotor tindrà l'obligació que en la fase de redacció del projecte s'elabori un estudi de seguretat i salut», que podrà ser un estudi bàsic de seguretat en obres de menor entitat.

En funció d'aquest estudi, i segons el que disposa l'art. 7 del RD 1627/1997, cada contractista ha de d'elaborar un pla de seguretat i salut en el treball «en què s'analitzin, estudiïn, desenvolupin i complementin les previsions contingudes en l'estudi o estudi bàsic, en funció del seu propi sistema d'execució de l'obra». Aquest pla de seguretat i salut, que haurà de ser aprovat, abans de l'inici de l'obra, pel coordinador en matèria de seguretat i de salut durant l'execució de l'obra, es conforma com l'instrument bàsic d'avaluació dels riscos i de la planificació de l'activitat preventiva en aquest sector.

A més del deure d'elaborar un estudi de seguretat i un pla de seguretat, el RD 1627/1997 atribueix al coordinador de seguretat, nomenat necessàriament pel promotor de l'obra, una sèrie de funcions. Aquestes funcions del coordinador de seguretat, que a més de les pròpies de coordinació són més precises que les que preveu el RD 171/2004, pretenen aportar elements de major executivitat a la figura.

Entre aquestes funcions, enumerades en l'art. 9 del RD 1627/1997, podem trobar la de «coordinar l'aplicació dels principis generals de prevenció i de seguretat: primer, en prendre les decisions tècniques i d'organització amb la finalitat de planificar els diferents treballs o fases de treball que s'hagin de desenvolupar simultàniament o successivament; segon, en estimar la durada requerida per a l'execució d'aquests diferents treballs o fases de treball»; «coordinar les activitats de l'obra per garantir que els contractistes i, si s'escau, els subcontractistes i els treballadors autònoms, apliquin de manera coherent i responsable els principis de l'acció preventiva [...] durant l'execució de l'obra i, en particular, en les tasques o activitats a què es refereix l'article 10 d'aquest Reial Decret» (que precisa els que anomena principis generals d'actuació durant l'execució de l'obra); «aprovar el pla de seguretat i salut elaborat pel contractista i, si s'escau, les modificacions que s'hi hagin introduït» (funció que podrà assumir la direcció facultativa de l'obra quan no fos necessària la designació de coordinador); «organitzar la coordinació d'activitats empresarials»; «coordinar les accions i funcions de control de l'aplicació correcta dels mètodes de treball», i, finalment, «adoptar les mesures necessàries perquè només les persones autoritzades puguin accedir a l'obra».

Per tant, ens trobem amb una sèrie d'obligacions atribuïbles a diferents subjectes concurrents. Aquestes pretenen assegurar el compliment de les mesures de seguretat i la seva efectivitat per evitar una sinistralitat especialment destacada en el sector (sobretot en un moment en què aquest sector servia de motor del sistema productiu).

D'aquesta manera, l'incompliment d'aquestes obligacions específiques recollides en la norma especial per a aquest sector de la construcció es sanciona com a infracció greu de conformitat amb el que preveuen els esmentats apartats 23 i 24 de l'art. 12. Es tracta de dos apartats que tenen vocació de generalitat i exhaustivitat en la tipificació dels diferents incompliments possibles, amb la particularitat que les infraccions recollides en el segon dels apartats esmentats es refereixen a incompliments dels promotors.

D'acord amb el que disposa el citat art. 12.23, es recull com a infracció greu:

«a) Incomplir l'obligació d'elaborar el pla de seguretat i salut en el treball amb l'abast i contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals, en particular per no tenir un contingut real i adequat als riscos específics per a la seguretat i la salut dels treballadors de l'obra o per no adaptar-se a les característiques particulars de les activitats o els procediments desenvolupats o de l'entorn dels llocs de treball.

b) Incomplir l'obligació de fer el seguiment del pla de seguretat i salut en el treball, amb l'abast i contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals.»

D'acord amb el que disposa l'apartat 12.24 de la LISOS, es considera infracció greu, aquest cop del promotor:

«a) No designar els coordinadors en matèria de seguretat i salut quan això sigui preceptiu.

b) Incomplir l'obligació que s'elabori l'estudi o, si s'escau, l'estudi bàsic de seguretat i salut, quan això sigui preceptiu, amb l'abast i contingut establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals, o quan aquests estudis presentin deficiències o mancances significatives i greus en relació amb la seguretat i la salut en l'obra.

c) No adoptar les mesures necessàries per a garantir, en la forma i amb l'abast i contingut previstos en la normativa de prevenció, que els empresaris que desenvolupen activitats en l'obra rebin la informació i les instruccions adequades sobre els riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència.»

A més, els apartats d) i e) d'aquest mateix art. 12.24 recullen com a infracció greu atribuïble als promotors diferents incompliments dels coordinadors de seguretat (que, com dèiem abans, han de ser designats per ells i que no apareixen com a subjectes responsables de les infraccions administratives). Cal tenir en compte, a aquests efectes, allò que es disposa, en l'art. 14.4 de la LPRL, segons el qual:

«Les obligacions dels treballadors establertes en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció complementaran les accions de l'empresari, sense que per això l'eximeixin del compliment del seu deure en aquesta matèria, sense perjudici de les accions que pugui exercir, si s'escau, contra qualsevol altra persona.»

Doncs bé, aquestes infraccions són:

«d) No complir els coordinadors en matèria de seguretat i salut les obligacions establertes en l'article 9 del Reial Decret 1627/1997 com a conseqüència de la seva falta de presència, dedicació o activitat en l'obra. [A què fèiem referència abans.]

e) No complir els coordinadors en matèria de seguretat i salut les obligacions, diferents de les esmentades en els paràgrafs anteriors, establertes en la normativa de prevenció de riscos laborals quan aquests incompliments tinguin o puguin tenir repercussió greu en relació amb la seguretat i salut en l'obra.»

18.2) Infraccions al que disposa en la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció

A més de les infraccions específiques en el sector de la construcció derivades d'incompliments al que preveu el RD 1627/1997, la LISOS incorpora diferents infraccions, greus o molt greus segons la seva qualificació en relació amb el risc de l'activitat, que tipifiquen diferents incompliments de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

Aquestes infraccions, incorporades a la LISOS per la disposició addicional primera, apartat 3, de l'esmentada Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció, són les actualment previstes en els apartats 27 a 29 de l'art. 12 per a les infraccions greus (i les previstes, com veurem, en els apartats 15 a 17 de l'art. 13 per a les infraccions molt greus).

El fonament d'aquesta llei es trobava, segons diu la seva pròpia exposició de motius, en la submissió d'un sector com el de la construcció (en el seu moment, com reconeixia aquesta exposició de motius, «un dels eixos del creixement econòmic del nostre país») a «uns riscos especials» que suposaven el registre d'«una sinistralitat laboral molt notòria per les seves xifres i gravetat». D'aquesta manera, la llei pretenia abordar un dels temes en què es justificava l'elevada sinistralitat com era la mateixa forma d'organització productiva i, principalment, l'excessiva externalització de les diferents activitats associades al sector. Com deia l'esmentada exposició de motius, «aquesta forma d'organització no és una altra que l'anomenada "subcontractació"». I el problema principal es centrava en l'excessiu encadenament de contractes i en la possible escassa entitat dels subcontractistes que concorrien en l'activitat.

Per això, la Llei, a més d'establir en la seva norma principal una sèrie de limitacions a l'encadenament de contractes, disposa d'una sèrie d'obligacions i deures als diferents subjectes que intervenen en el procés productiu del sector.

D'aquesta manera, exigeix determinades condicions a partir del tercer nivell de subcontractació. Exigeix, igualment, una sèrie de requisits de qualitat o solvència a les empreses que hagin d'actuar en aquest sector, particularment als subcontractistes, reforçant, com afirma l'exposició de motius, les «garanties en relació amb l'acreditació de la formació en prevenció de riscos laborals dels seus recursos humans, amb l'acreditació de l'organització preventiva de la mateixa empresa i amb la qualitat de l'ocupació precisant unes mínimes con-

dicions d'estabilitat en el conjunt de l'empresa». Finalment, pretén introduir mecanismes de transparència en les obres de construcció, mitjançant obligacions formals.

Les infraccions recollides en els esmentats apartats 27, 28 i 29 de l'art. 12 de la LISOS es refereixen, respectivament, a incompliments de subcontractistes, contractistes o promotors. Aquests incompliments es refereixen fonamentalment als deures d'acreditació de les empreses concurrents que disposen de mitjans suficients per a dur a terme l'activitat, tal com estableix l'art. 4.2 de la Llei; a les obligacions referides al deure de disposar d'un llibre de subcontractació –conforme amb el que preveu l'art. 8.1– i que comporta tant obligacions del contractista –disposar d'aquest llibre actualitzat– com del subcontractista –comunicar les dades per al llibre–, i, per descomptat, als límits de subcontractació que preveu l'esmentat art. 5 de la Llei (que afecta, amb diferent intensitat, tant a contractistes, com a subcontractistes i a promotors).

D'aquesta manera, segons l'apartat 27, són infraccions imputables als subcontractistes les següents:

«a) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure de verificar l'acreditació i el registre pels subcontractistes amb qui estableixi contracte, llevat que sigui procedent qualificar-la com a infracció molt greu, d'acord amb l'article següent.

b) No comunicar les dades que permetin al contractista portar en ordre i al dia el llibre de subcontractació exigint en la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

c) Establir subcontractes amb un altre o altres subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense disposar de l'expressa aprovació de la direcció facultativa, o permetre que en l'àmbit d'execució del seu subcontracte altres subcontractistes o treballadors autònoms incorrin en el supòsit anterior i sense que concorrin en aquest cas les circumstàncies que preveu la lletra c) de l'apartat 15 de l'article següent, llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu, d'acord amb el mateix article següent.»

Per la seva banda, es consideren infraccions greus del contractista (art. 12.28):

«a) No portar en ordre i al dia el llibre de subcontractació exigít, o no fer-ho en els termes establerts reglamentàriament.

b) Permetre que, en l'àmbit d'execució del seu contracte, intervinguin empreses subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense disposar de l'expressa aprovació de la direcció facultativa, i sense que concorrin les circumstàncies que preveu la lletra c) de l'apartat 15 de l'article següent, llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu, d'acord amb el mateix article següent.

c) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure de verificar l'acreditació i el registre pels subcontractistes amb els quals contracti, i llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu, d'acord amb l'article següent.

d) La vulneració dels drets d'informació dels representants dels treballadors sobre les contractacions i subcontractacions que es realitzin en l'obra, i d'accés al llibre de subcontractació, en els termes que estableix la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.»

Finalment, d'acord amb l'apartat 29, és infracció greu del promotor de l'obra «permetre, a través de l'actuació de la direcció facultativa, l'aprovació de l'ampliació excepcional de la cadena de subcontractació quan manifestament no concorrin les seves causes motivadores prevista en aquesta Llei, llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu, d'acord amb l'article següent». Cal tenir en compte, a aquests efectes, que «quan en casos fortuïts degudament justificats, per exigències d'especialització dels treballs, complicacions tècniques de la producció o circumstàncies de força major per les quals puguin travessar els agents que intervenen en l'obra, fos necessari, segons el parer de la direcció facultativa, la contractació d'alguna part de l'obra amb tercers, excepcionalment es pot estendre la subcontractació establerta en l'apartat anterior en un nivell addicional» (sempre que es faci constar per la direcció facultativa la seva aprovació prèvia i la causa o causes que l'han motivat en el llibre de subcontractació).

c) Infraccions molt greus

Les infraccions molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals responen, inicialment, a dos criteris.

D'una banda, ens trobem amb infraccions derivades d'incompliments en matèria de seguretat i salut de treballadors especialment protegits (dones durant els períodes d'embaràs i lactància i menors: art. 13.1 i 2 de la LISOS). De l'altra, amb infraccions administratives qualificades pel risc que pot derivar per als treballadors l'actuació o l'incompliment empresarial. En aquests casos, al seu torn, amb dos supòsits possibles. Primer, ens trobem amb infraccions relatives al que disposa l'art. 21 de la LPRL sobre actuacions en cas de risc greu i imminent, tant pel que fa a la negativa de paralitzar o suspendre de manera immediata l'activitat empresarial a instàncies de la ITSS, com a les actuacions que impedeixin el dret dels treballadors a paralitzar igualment l'activitat conforme amb el que preveu la norma (art. 13.3 i 13.9 respectivament). I segon, ens tro-

bem amb infraccions prèviament tipificades com a greus però qualificades pel risc afegit per a la salut dels treballadors que suposa el comportament empresarial (que comporta un risc greu i imminent per als treballadors) o pel mateix risc de l'activitat empresarial que qualifica la tipificació de l'incompliment.

Entre aquestes últimes podríem citar «l'adscripció dels treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les seves característiques personals conegudes o que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball, així com la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan d'això se'n derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors» (art. 13.4); «superar els límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, originin riscos de danys per a la salut dels treballadors sense adoptar les mesures preventives adequades, quan es tracti de riscos greus i imminents» (art. 13.6), o, finalment, «no adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les que se'n derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors» (art. 13.10).

També cal citar dins d'aquest grup, l'incompliment de les «mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenció de riscos laborals, quan es tracti d'activitats reglamentàriament considerades com a perilloses o amb riscos especials» (art. 13.7), o els incompliments del promotor o el titular del centre referits als respectius deures d'informació «sobre els riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència quan es tracti d'activitats reglamentàriament considerades com a perilloses o amb riscos especials», o sobre la manca de presència dels recursos preventius quan igualment es tracti d'activitats reglamentàriament considerades com a perilloses o amb riscos especials.

A més, podríem incloure en aquests supòsits els incompliments que es tipifiquen en l'àmbit de la Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció i que són atribuïbles, com hem vist respecte a les infraccions greus, respectivament, a subcontractistes, contractistes o promotors. En aquests casos, i amb l'excepció de la infracció continguda en l'apartat c) de l'art. 13.15 (que es refereix directament al falsejament de les dades que el subcontractista ha de remetre al contractista), ens trobem amb infraccions paral·leles a les recollides en els apartats 27 a 29 de l'art. 12 però qualificades pel fet de ser «treballs amb riscos especials d'acord amb la seva regulació de reglamentària per a les obres de construcció».

Al costat d'aquests dos criteris inicials que qualifiquen la tipificació de la infracció com a molt greu, ens trobem amb una sèrie d'infraccions relatives a incompliments de les diferents entitats especialitzades que intervenen en l'activitat preventiva particularment qualificats per la gravetat de l'actuació.

Ens referim, en aquest cas, a les infraccions recollides en els apartats 11 a 14 de l'art. 13 de la LISOS.

Així, l'art. 13.11 recull com a infracció molt greu exercir sense acreditació o autorització les activitats de serveis de prevenció aliens, d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les que desenvolupin i certifiquin la formació en aquesta matèria (quan aquelles haguessin estat suspeses o extingides, quan hagués caducat l'autorització provisional, així com quan s'excedeixin en la seva actuació de l'abast de la mateixa).

L'apartat 12, per la seva banda, recull com a infracció la conculcació, per part de les empreses especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens o com empreses auditores, del deure, recollit en l'art. 32.2 del RD 39/1997, de no tenir «vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, amb les empreses auditades o concertades, diferents de les pròpies de la seva actuació com a tals, així com certificar, les entitats que desenvolupin o certifiquin la formació preventiva, activitats no desenvolupades en la seva totalitat».

L'apartat 13 tipifica «l'alteració o el falsejament, per les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, del contingut de l'informe de l'empresa auditada».

Dues infraccions més queden tipificades com a molt greus per l'especial bé jurídic que intenten protegir.

D'una banda, i en connexió amb la qualificació general com a molt greus de les infraccions laborals que deriven d'incompliments que afecten drets fonamentals dels treballadors, l'art. 13.5 recull com a tal «incomplir el deure de confidencialitat en l'ús de les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors, en els termes que preveu l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals». Aquest article disposa, en el seu segon paràgraf, que «l'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que es pugui facilitar a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador» (sense perjudici que l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció siguin informats de les conclusions dels reconeixements).

I, d'altra, l'apartat 14 de l'art. 13 recull com a infracció molt greu «la subscripció de pactes que tinguin per objecte eludir, en frau de llei, les responsabilitats que estableix l'apartat 3 de l'article 42 d'aquesta llei»; és a dir, en els supòsits d'extensió de responsabilitat previstos per als casos de contractes i subcontrates de la mateixa activitat o en casos de contractació a través d'una empresa de treball temporal. Així, es considera com a molt greu l'intent d'elusió de responsabilitat que estén la llei a aquests supòsits específics de concurrència empresarial.

1.4. Infraccions en matèria d'ocupació

Les infraccions en matèria d'ocupació fan referència a incompliments relatius a diferents deures que la Llei imposa a diversos subjectes relacionats amb el procés de col·locació. La norma distingeix entre infraccions dels empresaris i altres agents d'ocupació (agències de col·locació i beneficiaris d'ajudes i subvencions) i infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi).

1.4.1. Infraccions d'empresaris, agències de col·locació i beneficiaris d'ajudes i subvencions

Partint del principi general de llibertat del procés d'intermediació en la contractació laboral, la normativa (fonamentalment l'ET, en el seu art. 8, i el Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'ocupació [LO]) estableix a l'empresari una sèrie d'obligacions de registre o comunicació a l'oficina d'ocupació del contingut dels contractes de treball que estableixin (o la seva pròrroga); obligació de comunicació que es pot estendre a altres agents de col·locació (fonamentalment a les agències de col·locació) i que es refereix a les ofertes d'ocupació realitzades i rebutjades (amb finalitats no només estadístiques sinó de control de les mateixes prestacions per desocupació, en la mesura en què rebutjar una oferta adequada d'ocupació pot suposar la pèrdua de la prestació).

Per altra banda, l'activitat d'intermediació en la col·locació poden dur-la a terme, com sens dubte serà conegut, tant els serveis públics d'ocupació com les agències de col·locació (públiques o privades), tenint en compte que la mateixa Llei 3 /2012 va admetre que les ETT puguin funcionar com a tals agències de col·locació.

Les agències de col·locació són entitats (amb o sense ànim de lucre) que mitjancen en el procés de col·locació i a les quals el recent RDL 8/2014 ha alliberat de molts dels requisits previs de funcionament (per exemple, suprimint l'autorització prèvia i substituint-la per una declaració responsable), flexibilitzant així la seva activitat i estenent-la a tot el territori nacional. Tal com disposa el nou art. 21.bis.2 en el seu segon paràgraf:

«Les agències de col·locació podran iniciar la seva activitat des del dia de la presentació de la declaració responsable, sense perjudici de la comprovació, control i inspecció que tinguin atribuïdes les administracions competents.»

En tot cas, com a tals, i de conformitat amb el que preveu el RD 1796/2010, de 30 de desembre, pel qual es regulen les agències de col·locació, han de garantir el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i no poden subcontractar amb tercers la realització dels seus serveis. Han de garantir als treballadors l'accessibilitat universal, la gratuïtat en la prestació dels serveis d'intermediació

als treballadors i, per descomptat, han de garantir igualment el respecte a la dignitat i intimitat de les persones que utilitzin els seus serveis d'intermediació en el tractament de les seves dades.

A més dels trets abans destacats, les agències de col·locació, com a entitats col·laboradores dels serveis públics d'ocupació, tenen una sèrie d'obligacions, fonamentalment d'informació, amb aquells (art. 33 LE i art. 17 RD 1796/2010); entre aquestes obligacions hi ha la de subministrar la informació que contempli el conveni de col·laboració en relació amb les persones ateses i els seus perfils, així com en relació amb les ofertes d'ocupació, i comunicar les incidències en relació amb les obligacions dels treballadors en matèria de disponibilitat per al treball (fonamentalment amb l'art. 299 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de Seguretat Social [LGSS] en relació amb les prestacions per desocupació).

En relació amb els empresaris contractants, l'ET obliga aquests a remetre la còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors (art. 8.4 ET) en el termini de deu dies (els representants signaran la recepció de la còpia bàsica i, posteriorment, es remetrà a la corresponent oficina d'ocupació). Quan no existeixi representació dels treballadors també s'ha de formalitzar la còpia bàsica i remetre a l'oficina d'ocupació. La còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte a excepció del DNI del treballador, el seu domicili, estat civil i qualsevol altra dada que pugui afectar la seva intimitat (no el salari, per exemple, que sí que ha de constar).

De la mateixa manera, l'empresari té l'obligació de notificar als representants dels treballadors els contractes temporals realitzats a l'empresa (quan no hi hagués obligació de remetre'ls la còpia bàsica dels contractes). Així ho disposa l'art. 15.4 de l'ET, conforme amb el qual:

«Els empresaris han de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat que preveu aquest article quan no hi hagi obligació legal de lliurar-ne còpia bàsica.»

A més d'aquestes obligacions, la norma sanciona altres tipus d'actuacions amb caràcter general: els incompliments relatius a l'obtenció de subvencions o ajudes de foment d'ocupació o lligades a la formació professional contínua o ocupacional; l'incompliment de les normes sobre reserva de llocs de treball, tant les previstes potencialment en els apartats 2 i 3 de l'art. 17 de l'ET, com la més concreta prevista per a les persones amb discapacitat per garantir-ne la integració social, reserva prevista en l'art. 42 del RDL 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social; o els incompliments relacionats amb la publicitat enganyosa en matèria d'ocupació o amb una sol·licitud inadequada de les dades de caràcter personal en els processos de col·locació.

D'aquesta manera, recull com a infracció lleu incompliments merament formals dels quals no se'n derivi perjudici aparent per als treballadors. Així, conforme disposa l'art. 14 de la LISOS, es consideren **infraccions lleus**:

- «1. No comunicar a l'oficina d'ocupació les contractacions realitzades en els supòsits en què estigui establerta aquesta obligació.
2. No comunicar a l'oficina d'ocupació l'acabament dels contractes de treball, en els supòsits en què estigui prevista aquesta obligació.
3. La manca de registre a l'oficina d'ocupació del contracte de treball i de les seves pròrrogues en els casos en què estigui establerta l'obligació de registre.
4. Incomplir, els empresaris i els beneficiaris dels ajuts i subvencions públiques, les obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa específica sobre formació professional contínua o ocupacional, sempre que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.»

Per la seva banda, l'art. 15 recull com a **infraccions greus** les següents:

- «1. No informar les empreses de selecció de les seves tasques al servei públic d'ocupació.
2. L'incompliment de les mesures de reserva, durada o preferència en l'ocupació dictades en virtut del que disposa l'article 17, apartats 2 i 3, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
3. L'incompliment en matèria d'integració laboral de persones amb discapacitat de l'obligació legal de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, o de l'aplicació de les seves mesures alternatives de caràcter excepcional.
4. No notificar als representants legals dels treballadors les contractacions de durada determinada que es facin, o no lliurar-los en termini la còpia bàsica dels contractes quan hi hagi aquesta obligació.
5. La publicitat per qualsevol mitjà de difusió d'ofertes d'ocupació que no responguin a les reals condicions del lloc ofert, o que continguin condicions contràries a la normativa d'aplicació, sense perjudici del que estableix l'article següent.
6. Incomplir, els empresaris i els beneficiaris d'ajudes i subvencions públiques, les obligacions establertes en la normativa específica sobre formació professional contínua o ocupacional següents, llevat que hagi donat lloc al gaudi indegut de bonificacions en el pagament de les quotes socials, mitjançant qualsevol de les accions següents:
 - a) Executar accions formatives en els termes, forma i contingut diferents als prèviament preavisats, quan no s'ha notificat en temps i forma la seva cancel·lació o modificació a l'òrgan competent.
 - b) Executar accions formatives que no guardin relació amb l'activitat empresarial.
 - c) Incomplir les obligacions en matèria de control d'assistència dels participants en les accions formatives, així com incomplir l'obligació de seguiment de la participació dels alumnes, el seu aprenentatge i avaluació.
 - d) Expedir certificacions d'assistència o diplomes sense el contingut mínim exigít, que no s'ajustin a les accions formatives, aprovades i /o realitzades o quan no s'hagin impartit les accions formatives, així com negar el seu lliurament o realitzar la seva remissió fora de termini, tot i haver estat requerit en aquest sentit pels òrgans de vigilància i control.
 - e) Incomplir les obligacions relatives a la comunicació de l'inici i finalització de cada acció formativa en els terminis, forma o continguts que preveu la normativa aplicable així com no comunicar les transformacions, fusions, escissions o canvis de titularitat que es produeixin a l'empresa.
 - f) No identificar en compte separat o epígraf específic de la seva comptabilitat totes les despeses d'execució de les accions formatives, així com les bonificacions que s'apliquin i el cofinançament, si s'escau, del Fons Social Europeu o altres ajuts i iniciatives europees, sota la denominació de Formació professional per a l'ocupació.

g) Incomplir les obligacions relatives a la custòdia i lliurament de la documentació relacionada amb l'organització, gestió i impartició de les accions formatives.

h) Imputar com a cost objecte de finançament públic dels béns, productes, materials o serveis que siguin lliurats, posats a disposició o prestats per les entitats de formació o les entitats organitzadores de la formació i que no resultin estrictament necessaris per a la impartició de l'activitat formativa.

i) Incomplir les obligacions relatives al dret d'informació i consulta de la representació legal dels treballadors.

S'entén una infracció per cada empresa i per cada acció formativa per als supòsits que preveuen les lletres a), b) i c) d'aquest apartat.»

I, finalment, com a **infraccions molt greus** recull –tenint en compte la modificació introduïda pel RDL 8/2014, que suprimeix, com dèiem, l'autorització prèvia obligatòria per a dur a terme l'activitat d'intermediació– les següents (art. 16):

«a) Exercir activitats d'intermediació laboral, de qualsevol classe i àmbit funcional, que tinguin per objecte la col·locació de treballadors sense haver presentat, amb caràcter previ a l'actuació com a agència de col·locació, una declaració responsable, incomplir els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament, o exigir als treballadors preu o contraprestació pels serveis prestats.

b) En el cas de les empreses de treball temporal que haguessin presentat una declaració responsable per a actuar com a agències de col·locació, incomplir els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament.

c) Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'estat.

d) Obtenir o gaudir indegudament de subvencions, ajudes de foment de l'ocupació o qualsevol establertes en programes de suport a la creació d'ocupació o formació professional per a l'ocupació concedides, finançades o garantides, en tot o en part, per l'Estat o per les comunitats autònomes o el Fons Social Europeu o altres ajuts i iniciatives europees, en el marc de l'execució de la legislació laboral, alienes al règim econòmic de la Seguretat Social.

e) La no aplicació o les desviacions en l'aplicació de les ajudes o subvencions de foment de l'ocupació, de reinserció de demandants d'ocupació, de la formació professional per a l'ocupació, concedides, finançades o garantides, en tot o en part, per l'Estat o per les comunitats autònomes o el Fons Social Europeu o altres ajuts i iniciatives europees, en el marc de l'execució de la legislació laboral, alienes al règim econòmic de la Seguretat Social.

f) Incomplir, els empresaris les entitats de formació o aquelles que assumeixin l'organització de les accions formatives programades per les empreses i els beneficiaris d'ajudes i subvencions públiques, les obligacions establertes en la normativa específica sobre formació professional per a l'ocupació, llevat que hagi donat lloc al gaudi indegut de bonificacions en el pagament de quotes socials, mitjançant qualsevol de les accions següents:

1r Sol·licitar quantitats als participants per pagar total o parcialment les iniciatives de formació professional per a l'ocupació, quan les accions formatives siguin finançables amb fons públics i gratuïtes.

2n Simular la contractació laboral amb la finalitat que els treballadors participin en accions formatives.

3r El falsejament de documents, així com la simulació de l'execució de l'acció formativa, inclosa la teleformació, per a l'obtenció o gaudi indegut d'ajudes o subvencions públiques per a si mateix o per a un tercer en matèria de formació professional per a l'ocupació.

4t Impartir formació sense estar acreditades o, si és el cas, sense haver presentat la declaració responsable d'acord amb la normativa específica.

5è Realitzar subcontractacions indegudes, tant pel que fa a la impartició com a l'organització de les accions formatives.

g) L'aplicació indeguda o la no aplicació als fins previstos legalment o reglamentàriament de les donacions i accions de patrocini rebudes de les empreses per fundacions i associacions d'utilitat pública, com a mesura alternativa al compliment de l'obligació de reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat.

En les infraccions assenyalades en els paràgrafs 2n, 3r, 4t i 5è de la lletra f), les entitats que assumeixin l'organització de les accions formatives programades per les empreses, les entitats que imparteixin formació, i els beneficiaris d'ajudes i subvencions públiques, han de respondre solidàriament de la devolució de les quantitats indegudament obtingudes per cada empresa i acció formativa.

S'entén una infracció per cada empresa i acció formativa per als supòsits previstos en les lletres d), e) i paràgrafs 2n, 3r, 4t i 5è de la lletra f).»

Les infraccions molt greus recollides en l'art. 16 de la LISOS donen lloc a les sancions accessòries previstes en l'art. 46 de la LISOS (pèrdua de les ajudes, bonificacions i beneficis, exclusió de l'accés a aquests beneficis o devolució de les quantitats obtingudes il·lícitament).

1.4.2. Infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi)

L'art. 17 recull les infraccions (lleus, greus i molt greus) dels treballadors en matèria d'ocupació. Fonamentalment, aquestes infraccions es refereixen als incompliments relacionats amb els deures de comparèixer i, si s'escau, acceptar una oferta adequada d'ocupació, complir les exigències de l'acord personal d'ocupació o relacionades amb el frau en les ajudes de foment d'ocupació per a l'acreditació o justificació d'accions formatives.

D'aquesta manera, d'acord amb la norma esmentada, constitueixen infraccions dels treballadors:

«1. Lleus.

a) No comparèixer, previ requeriment, davant els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així es reculli en el conveni de col·laboració, o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i dates que es determinin en el document de renovació de la demanda, excepte causa justificada.

Les citacions o comunicacions efectuades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal i els Serveis Públics d'Ocupació autonòmics per mitjans electrònics per al compliment del compromís d'activitat, s'entendran vàlides, a efectes de notificació, sempre que els sol·licitants o beneficiaris de les prestacions per desocupació hagin expressat prèviament el seu consentiment.

b) No tornar en termini, excepte causa justificada, als serveis públics d'ocupació o, si s'escau, a les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells i així es reculli en el conveni de col·laboració, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i data indicats per a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquells.

c) No complir les exigències de l'acord personal d'ocupació, excepte causa justificada, sempre que la conducta no estigui tipificada com una altra infracció lleu o greu en aquest article.

2. Greus: rebutjar una oferta d'ocupació adequada, ja sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o negar-se a participar en programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, llevat de causa justificada, oferts pels serveis públics d'ocupació.

Als efectes que preveu aquesta Llei, s'entén per col·locació adequada la que reuneixi els requisits que estableix l'article 231.3 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en aquells aspectes en què sigui aplicable als demandants d'ocupació no sol·licitants ni beneficiaris de prestacions per desocupació.»

Respecte de la referència al concepte de col·locació adequada indicada en aquest últim paràgraf, en l'actualitat, s'ha d'entendre realitzada a l'art. 301 LGSS.

I, finalment:

«3. Molt greus: la no aplicació, o la desviació en l'aplicació de les ajudes, en general, de foment de l'ocupació percebudes pels treballadors, així com la connivència amb els empresaris i els beneficiaris d'ajudes i subvencions, per a l'acreditació o justificació d'accions formatives inexistents o no realitzades.»

1.4.3. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers

A més de les infraccions anteriors en matèria d'ocupació, el capítol V de la LISOS (art. 33 a 36) tipifica com a infraccions els incompliments en matèria de moviments migratoris i treballs d'estrangers.

Tal com defineix la infracció en aquesta matèria l'art. 33 de la LISOS, són infraccions en matèria de moviments migratoris laborals «les accions i omissions dels subjectes als quals es refereix l'art. 2.4 tipificades i sancionades de conformitat amb la present Llei».

Es tracta, doncs, d'una remissió a la definició de subjectes responsables que conté l'apartat esmentat de l'art. 2 de la LISOS, segons el qual es consideren com a tals «els transportistes, agents consignataris, representants, treballadors i, en general, les persones físiques o jurídiques que intervinguin en moviments migratoris». És a dir, ens trobem amb una definició prèvia molt àmplia de què pugui ser infracció sobre moviments migratoris que abasta qualsevol actuació tipificada com a tal i és atribuïble a qualsevol subjecte que hi pogués intervenir.

Per la seva banda, l'art. 37 tipifica (sempre com a molt greus) les infraccions en matèria de permisos de treball d'estrangers, relacionades sempre amb la falta d'autorització per a treballar com a requisit essencial per a dur a terme qualsevol activitat lucrativa, laboral o professional.

Es tipifiquen com a infraccions en matèria de moviments migratoris les següents:

Com a **infracció lleu** (art. 34), «la modificació de les condicions de l'oferta de treball per a desplaçar-se a l'exterior, si no causa perjudici greu per al treballador».

Com a **infraccions greus**:

- «1. La modificació de les condicions de l'oferta de treball per a desplaçar-se a l'exterior, si causa perjudici greu per al treballador.
2. L'ocultació, falsificació o rectificació de clàusules substancials d'un contracte de treball per a desplaçar-se a l'exterior.
3. El desplaçament del treballador al país d'acollida sense la documentació necessària o la retenció injustificada per part de l'empresa d'aquesta documentació.
4. La contractació de marins espanyols per compte d'empreses armadores estrangeres realitzada per persones o entitats no autoritzades per l'autoritat laboral per a fer aquesta comesa.»

I com a **infraccions molt greus**:

- «1. L'establiment de qualsevol tipus d'agències de reclutament.
2. La simulació o engany en la contractació dels treballadors que es desplacen a l'exterior.
3. L'abandonament de treballadors desplaçats per part de l'empresari contractant o dels seus representants autoritzats.
4. El cobrament als treballadors de comissió o preu per la seva contractació.
5. L'obtenció fraudulenta d'ajudes als moviments migratoris, ja siguin individuals o de reagrupació familiar, o la no aplicació o aplicació indeguda d'aquestes ajudes.»

En relació amb el treball d'estrangers, i en el sentit que dèiem, es consideren «conductes constitutives d'infracció molt greu» les següents (art. 37 LISOS):

- «1. Els empresaris que utilitzin treballadors estrangers sense haver obtingut amb caràcter previ el preceptiu permís de treball, o la seva renovació, incorrent en una infracció per cada un dels treballadors estrangers que hagin ocupat.
2. Els estrangers que exerceixin a Espanya qualsevol activitat lucrativa, laboral o professional, per compte propi, sense haver obtingut el preceptiu permís de treball, o no haver-lo renovat.
3. Les de les persones físiques o jurídiques que promoguin, facin de mitjancers o emparin el treball dels estrangers a Espanya sense el preceptiu permís de treball.»

1.5. Infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries

1.5.1. Caràcters generals de les infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries

Els arts. 18 i 19 de la LISOS tipifiquen els incompliments específics d'obligacions o deures jurídics establerts en la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal (LETT), a empreses de treball temporal i a empreses usuàries en la relació d'interposició que regula aquella.

Ens trobem davant l'existència de diferents infraccions previstes, respectivament, per a empreses de treball temporal (art. 18) i per a empreses usuàries (art. 19), segons que l'incompliment tipificat com a tal afecti l'àmbit obligacional, si se'ns permet l'expressió, d'una o d'una altra.

Això, aspecte sobre el qual tornarem, representa potser el tret més característic de la tipificació de les infraccions administratives en aquesta matèria d'ETT, atès que suposa la imputació diferenciada d'infraccions pròpies d'empreses de treball temporal i d'empreses usuàries. Aquesta és una solució molt diferent de la que es planteja en altres supòsits d'infraccions atribuïbles a diversos empresaris en casos de concurrència empresarial, com per exemple en la mateixa solució sancionadora al que preveu substantivament en l'art. 24 de la LPRL en relació amb el tipus que es troba en l'art. 12.7 de la LISOS (sense distingir subjectes responsables o autors necessaris imputables).

La intenció del legislador, com estem veient al llarg de les diferents infraccions en altres matèries, és englobar tots i cadascun dels possibles incompliments dels diferents deures jurídics que estableix a una i altra banda en la mateixa LETT. Hi ha, com en totes les infraccions administratives en l'ordre social, un afany totalitzador que aquí es veu també amb claredat. Els possibles incompliments de tots i cadascun dels possibles deures establerts per al funcionament de l'activitat d'interposició es corresponen amb les diferents infraccions recollides en els art. 18 i 19 de la LISOS.

És més, en algun cas (com d'altra banda sol ocórrer en l'àmbit sancionador en l'ordre social) hi ha un plus de concreció en seu sancionadora respecte a la norma de referència que estableix el deure substantiu l'incompliment del qual es tipifica com a infracció administrativa. Un plus de concreció que es troba en infraccions com ara les referides a la contractació de posada a disposició més enllà de l'àmbit geogràfic per al qual es va obtenir l'autorització deguda, o en la infracció que tipifica l'incompliment dels deures documentals per part de l'empresa de treball temporal en matèria de prevenció de riscos laborals (i que concreta, en aquest àmbit, el deure genèric de documentació que pertoca a tots els empresaris de conformitat amb el que estableix l'art. 23 de la LPRL).

No obstant el que s'ha dit anteriorment, no es tipifiquen en aquesta secció de la LISOS els incompliments que competeixen a una i a una altra part en el desenvolupament de la relació de treball que uneix, formalment, al treballador amb l'empresa de treball temporal, i, materialment, a aquell amb l'empresa usuària en la prestació de serveis. Això es deixa a la resta d'infraccions administratives en matèria laboral, d'ocupació, de prevenció de riscos laborals o de seguretat social.

En tot cas, igual que respecte a les infraccions concretes en matèria d'empreses de treball temporal i d'empreses usuàries, la distinció d'àmbits obligacionals d'unes i altres –definites legalment en la mateixa LETT– obliga a distingir a unes i a altres com a «subjectes responsables» (autors, en definitiva) de diferents in-

fraccions administratives en l'ordre social. Això és, la imputació o atribució de la infracció administrativa dependrà de a qui competeixi legalment el compliment de l'obligació de referència. Això, que presenta matisos importants quan s'estableixen mecanismes de garantia al voltant de la responsabilitat respecte al compliment d'obligacions determinades com les salarials o de seguretat social (o respecte als casos d'infracció dels supòsits en què es pot recórrer a una activitat d'interposició), és relativament nou pel que fa a la forma d'articular els mecanismes de responsabilitat laborals en els supòsits de pluralitat o de concurrència empresarial. No es recorre indiscriminadament a un supòsit de solidaritat (com a fórmula excessivament estesa en l'àmbit laboral en aquests casos), sinó a un mecanisme de repartiment dels àmbits obligacionals que necessàriament es trasllada a la seu sancionadora administrativa quan cal definir qui pot ser l'autor necessari de la infracció administrativa.

És més, ens trobem, en ocasions, amb tipus paral·lels que s'atribueixen a una i a una altra empresa i que sancionen un incompliment conjunt. Potser l'exemple més clar són les infraccions referides a incompliments formals que vinculen a ambdues (no formalitzar per escrit el contracte de posada a disposició), i que podem veure recollides en els apartats a) dels respectius apartats 2 de l'art. 18 i l'art. 19 de la LISOS.

Finalment, cal fer una al·lusió necessària al nou rol que, d'acord amb les últimes modificacions normatives, correspon a les ETT. En aquest sentit, d'acord amb la redacció actual de l'art. 1 de la LETT, essent l'activitat fonamental de l'ETT «posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors per ella contractats», les ETT podran, «a més, actuar com a agències de col·locació quan compleixin els requisits establerts en la Llei d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament». També, d'acord amb la norma esmentada, «podran desenvolupar activitats de formació per a la qualificació professional d'acord amb la normativa específica d'aplicació, així com d'assessorament i consultoria de recursos humans».

1.5.2. Infraccions administratives d'empreses de treball temporal

L'art. 18 regula les infraccions de les ETT.

Potser la primera precisió que caldria fer és que, com havíem avançat, només es recullen en aquesta norma infraccions referides a incompliments d'empreses de treball temporal degudament autoritzades.

La intervenció sancionadora de l'Administració es reserva, si se'ns permet l'expressió, per als supòsits de funcionament irregular (o il·legal) d'empreses de treball temporal degudament autoritzades. L'activitat d'interposició no autoritzada no es tipifica com a infracció en aquesta seu; tindria la seva ubicació en la infracció recollida en l'art. 8.2 de la LISOS, que tipifica com a infracció molt greu la cessió il·legal de treballadors. Les diferents infraccions que es tipifiquen

en l'art. 18 de la LISOS recullen incompliments d'empreses de treball temporal referits tant a obligacions formals i documentals com, principalment, al control administratiu i a les obligacions o deures de caràcter contractual.

a) Infraccions lleus

Entre les infraccions lleus ens trobem, com diem, incompliments d'obligacions formals.

En primer lloc, d'acord amb l'apartat a) de l'art. 18, és infracció greu «no emplenar, en els termes que reglamentàriament es determini, els contractes a què es refereix l'article 10 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, que regula les empreses de treball temporal i els contractes de posada a disposició».

Tenint en compte, tant la literalitat del tipus (i la seva remissió al reglament) com la relació amb la infracció greu recollida a l'apartat 2.a) del mateix art. 18, que recull com a tal l'incompliment de formalitzar per escrit el contracte de treball (s'ha d'entendre «d'acord amb el que estableix per a cada modalitat», tal com aclareix l'art. 10.1 LETT en el seu segon paràgraf), sembla clar que ens trobem davant una infracció que sanciona no recollir dins el contracte formalitzat per escrit els continguts que preveu l'art. 16.2 del Reial decret 417/2015, de 29 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de les empreses de treball temporal (RETT). Segons disposa la norma:

«[...] el contracte de treball de durada determinada, coincident amb la del contracte de posada a disposició, contindrà, com a mínim, les dades següents:

- a) Identificació de les parts contractants, fent constar en el cas de l'empresa de treball temporal el número d'autorització administrativa, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- b) Identificació de l'empresa usuària, especificant el número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- c) Causa del contracte de posada a disposició.
- d) Contingut de la prestació laboral.
- e) Informació a què es refereix l'article 2 del Reial decret 216/1999, de 5 de febrer.
- f) Durada prevista del contracte de treball.
- g) Lloc i horari de treball.
- h) Remuneració convinguda.
- i) Conveni col·lectiu aplicable a l'empresa de treball temporal i a l'empresa usuària.

3. En el supòsit de contracte en pràctiques, a més de les dades indicades en l'apartat anterior, es farà constar expressament la titulació del treballador.

4. En el supòsit de contracte per a la formació i l'aprenentatge, a més de les dades indicades en l'apartat 2, s'ha d'incloure l'annex relatiu a l'acord per a l'activitat formativa conforme amb el que disposa el Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.»

També es considera infracció lleu «no incloure en la publicitat de les seves activitats o ofertes de treball la identificació com a empresa de treball temporal i el número d'autorització». Es tracta de l'incompliment de l'obligació general continguda en l'art. 4.3 de la LETT, segons el qual «l'empresa de treball temporal haurà de fer constar la seva identificació com a tal empresa i el número d'autorització administrativa i autoritat que l'ha concedida en la publicitat i ofertes d'ocupació que efectuï».

Finalment, es tipifica com a infracció lleu «no lliurar a l'empresa usuària la còpia bàsica del contracte de treball o l'ordre de servei dels treballadors posats a la seva disposició; així com la restant documentació que estigui obligada a subministrar-li».

En aquest sentit, de conformitat amb el que preveu l'art. 9 de la LETT, l'empresa usuària ha d'informar als representants dels treballadors «sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, dins dels deu dies següents a la celebració». En aquest mateix termini, l'empresa usuària ha de lliurar a aquests representants «una còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei, si s'escau, del treballador posat a disposició». Tenint en compte que és l'ETT qui haurà formalitzat el corresponent contracte de treball, serà aquesta qui l'hi faciliti a l'empresa usuària. Es tracta, doncs, d'un joc d'obligacions o deures que precisen la delimitació obligacional de cada part d'acord amb el disseny legal d'aquesta relació trilateral. En aquest cas, s'obliga l'empresa usuària, com a extensió del deure general previst en l'art. 8.3 de l'ET, a remetre la còpia bàsica als seus representants (o, si s'escau, l'ordre de servei –el treballador pot haver estat contractat prèviament per l'ETT d'acord, per exemple, amb el que disposa l'art. 10.3 de la LETT). L'efectivitat d'aquest deure depèn de l'ETT – que és en definitiva qui formalitza el corresponent contracte de treball (art. 10 de la LETT)–, que, per tant, ha de comunicar a l'empresa usuària la còpia bàsica o l'esmentada ordre de servei. La manca de remissió de la còpia bàsica als representants dels treballadors per part de l'empresa usuària no es recull com a infracció greu específica d'aquesta en l'art. 19 de la LISOS, però sí que podria considerar-se inclosa dins del tipus recollit en l'art. 15.4 de la LISOS (dins de les infraccions en matèria d'ocupació); tot i que sempre caldrà tenir en compte com a possible causa d'exculpació la manca de remissió per part de l'ETT.

b) Infraccions greus

És infracció greu, «no formalitzar per escrit els contractes de treball o contractes de posada a disposició, previstos a la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal».

En aquest tipus, es sancionen dos possibles incompliments de l'ETT. D'una banda, es sanciona «no formalitzar per escrit els contractes de treball», s'ha d'entendre –en el sentit que dèiem abans– que quan això sigui requerit conforme la norma general (art. 8.2 de l'ET, incloent, és clar, els contractes formatius per a aquest supòsit s'admet ara tant la contractació per una ETT com el

contracte de posada a disposició). Per una altra, i en connexió amb la infracció paral·lela recollida en l'art. 19.2.a) de la LISOS atribuïble a l'empresa usuària, no formalitzar per escrit els contractes de posada a disposició.

L'art. 10.1 de la LETT disposa en el seu segon paràgraf que els contractes de treball (temporals o indefinits) «s'hauran de formalitzar per escrit d'acord amb el que s'estableix per a cada modalitat». Per la seva banda, l'art. 6.3 de la LETT disposa amb claredat que «el contracte de posada a disposició es formalitzarà per escrit en els termes que s'estableixin per reglament». Aquests termes no són altres que els recollits en l'art. 15 RETT, segons el qual:

«1. El contracte es formalitzarà sempre per escrit, en el model oficial que s'estableixi en les disposicions de desplegament d'aquest Reial decret, per duplicat, i ha de contenir, com a mínim, la següent informació:

- a) Dades identificatives de l'empresa de treball temporal, fent constar el número d'autorització, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- b) Dades identificatives de l'empresa usuària, indicant, expressament, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- c) Supòsit de celebració, amb expressió concreta de la causa que ho justifica, segons el que preveu l'article 6.2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny.
- d) Contingut de la prestació laboral i qualificació requerida.
- e) L'establerta en l'article 2 del Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal.
- f) Serveis comuns i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària.
- g) Durada prevista del contracte de posada a disposició.
- h) Lloc i horari de treball.
- i) Preu convingut.
- j) Retribució total.
- k) Conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa usuària.

2. A més, en el supòsit de contractes per a la formació i l'aprenentatge, en el contracte de posada a disposició es designarà la persona de l'empresa usuària que s'encarregarà de tutelar el desenvolupament de l'activitat laboral del treballador.»

També es recull com a infracció greu «no remetre a l'autoritat laboral competent, en els termes que s'estableixin per reglament, la informació a què es refereix l'article 5 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal, o no comunicar l'actualització anual de la garantia financera».

Es tracta, doncs, d'una sèrie d'obligacions d'informació a l'autoritat laboral recollida en el referit art. 5 de la LETT. Segons aquest article, «l'empresa de treball temporal ha de remetre a l'autoritat laboral que hagi concedit l'autorització administrativa una relació dels contractes de posada a disposició celebrats, així com les dades relatives a la massa salarial de l'exercici econòmic immediatament anterior, en els termes que s'estableixin per reglament». A més, l'ETT ha d'informar l'autoritat laboral «sobre tot canvi de titularitat, obertura i tancament de centres de treball i cessaments de l'activitat»; així mateix, segons

disposa l'apartat 3 del mateix art. 5 de la LETT, «L'autoritat laboral que rebi qualsevol de les informacions referides a l'apartat anterior haurà al seu torn de comunicar-la a l'autoritat laboral de les comunitats autònomes afectades, així com, si és el cas, a la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social».

És també infracció greu [en paral·lel també a la prevista en l'art. 19.2.b) per a les empreses usuàries] «formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits diferents dels que preveu l'apartat 2 de l'article 6 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal, o per a la cobertura de llocs de treball respecte dels quals no s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos».

Com sens dubte és conegut, es permet la formalització d'un contracte de posada a disposició «en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria celebrar un contracte de durada determinada d'acord amb el que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors». A més, després de les reformes successives de la Llei 11/2013 i el RDL 16/2013, es permet la formalització de contractes de posada a disposició també «en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria celebrar un contracte de treball en pràctiques o un contracte per a la formació i l'aprenentatge d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors».

Així mateix, la norma sanciona l'exigència legal que especifica que el contracte de posada a disposició només pot ser possible per a la cobertura de llocs per als quals s'hagi realitzat prèviament l'avaluació de riscos prevista en l'art. 16 de la LPRL. Conforme amb el que disposa l'art. 12 de la LETT en el seu apartat 3 «[...] la celebració d'un contracte de posada a disposició només serà possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del que s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos laborals [...]».

En aquest mateix art. 12, però en el seu apartat 2, s'estableix una altra obligació de les ETT. Segons s'hi disposa, «les empreses de treball temporal estan obligades a destinar anualment l'1 per 100 de la massa salarial a la formació dels treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries, sense perjudici de l'obligació legal de cotitzar per formació professional». El càlcul, a aquests efectes, de la massa salarial, es troba precisat en l'art.9 RETT. Segons aquest article, i a aquests efectes, «s'entén per massa salarial el conjunt de retribucions salarials i extrasalarials meritades per tots els treballadors contractats per l'empresa de treball temporal per a ser cedits a les empreses usuàries», exceptuant una sèrie de conceptes, com són: a) les cotitzacions a la Seguretat Social i altres conceptes de recaptació conjunta a càrrec de l'ocupador; b) les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social; c) les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions i extincions de contractes, i d) les indemnitzacions o bestretes per despeses que hagin realitzat els treballadors.

L'incompliment a aquesta norma es considera igualment infracció greu. D'aquesta manera, té aquesta qualificació «no destinar a la formació dels treballadors temporals les quantitats a què es refereix l'article 12.2 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal».

És també infracció greu «cobrar al treballador qualsevol quantitat en concepte de selecció, formació o contractació». En paral·lel a la gratuïtat dels serveis de col·locació que poden dur a terme les agències de col·locació (i les ETT quan actuïn com a tals), la LETT disposa amb claredat la nul·litat de tota clàusula del contracte de treball «que obligui el treballador a pagar a l'empresa de treball temporal qualsevol quantitat a títol de despesa de selecció, formació o contractació» (art. 12.4 de la LETT).

c) Infraccions molt greus

Les infraccions molt greus es refereixen, com dèiem al principi d'aquest apartat, a incompliments de deures o obligacions especialment qualificades: les referides als incompliments de requisits que la llei disposa com a essencials per a dur a terme aquesta activitat, com ara els referits a l'actualització del valor de la garantia financera que s'estableix com a requisit importants –art. 3 de la LETT–, la falsedat documental o ocultació en la informació facilitada a l'autoritat laboral, no dedicar-se a les activitats pròpies de l'ETT conforme amb el que disposa l'art. 1 de la LETT (d'interposició, intermediació o de formació i consultives), o obviar els supòsits –imputables a l'ETT– en què la llei expressament prohibeix el contracte de posada a disposició.

D'aquesta manera, es tipifiquen com a tals:

En primer lloc, «no actualitzar el valor de la garantia financera, en els termes legalment previstos»; com ja hem dit, tal com exigeix l'art. 3 de la LETT (en la redacció que se li ha donat pel RDL 8/2014).

També, d'acord amb l'apartat c) de l'art. 18.3, «no dedicar-se exclusivament a les activitats a què es refereix l'art. 1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny». Cal tenir en compte el que es preveu a aquests efectes en aquesta norma, que amplia l'activitat no només a l'activitat original d'interposició, sinó d'intermediació i de formació (així com d'assessoria en matèria de recursos humans).

És també infracció molt greu, com destacàvem abans, per l'especial significació que té en relació amb els controls a què se sotmet l'activitat d'interposició, «la falsedat documental o ocultació en la informació facilitada a l'autoritat laboral sobre les seves activitats».

Finalment, es consideren infraccions molt greus [recollides respectivament en els apartats b) i e) de l'art. 18.3] «formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complert els requisits

previstos per a això d'acord amb el que estableix legalment o convencionalment» i «cedir treballadors amb contracte temporal a una altra empresa de treball temporal o a altres empreses per a la seva posterior cessió a tercers».

Cal recordar a aquests efectes que de conformitat amb el que preveu l'art. 8 de la LETT, les empreses no podran celebrar contractes de posada a disposició en una sèrie de casos:

- «a) Per substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària.
- b) Per a la realització de treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball, en els termes que preveu la disposició addicional segona d'aquesta Llei i, de conformitat amb aquesta, en els convenis o acords col·lectius.
- c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major.
- d) Per cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.»

El que tipifica com a molt greu l'art. 18 són les infraccions consistents en formalitzar un contracte de posada a disposició quan està expressament prohibit i poden ser imputables a l'ETT (quan ho sigui a l'empresa usuària –en la resta de casos– trobarà la seva tipificació igualment com a infracció molt greu en l'art. 19.3 –o, si s'escau, com a infracció greu, tal com veurem). En algun cas, tenint en compte que pot ser imputable tant a ETT com a empresa usuària, ens trobarem amb una doble tipificació del mateix incompliment, atribuïble a tots dos subjectes intervinents. Ens referim a l'apartat b) de l'art. 18.3 i de l'art.19.3.

1.5.3. Infraccions de les empreses usuàries

En gran mesura, la tipificació de les infraccions de les empreses usuàries reitera el mateix esquema que l'art. 18 preveia per a les infraccions de les ETT.

Així, ens trobem amb les mateixes infraccions referides a la formalització del contracte de posada a disposició. Dins d'aquestes, caldria incloure les que es recullen en relació amb defectes de formalització del contracte, igual que respecte a l'empresa de treball temporal [art. 19.1.a) de la LISOS o 19.2.a) de la mateixa en relació amb l'art. 6.3 de la LETT i 14 del RD 4/1995].

Al costat de la primera, és també infracció lleu «no facilitar les dades relatives a la retribució total establerta en el conveni col·lectiu aplicable per al lloc de treball en qüestió, als efectes de la seva consignació en el contracte de posada a disposició» (obligació formal de contingut del contracte de posada a disposició prevista en l'art.15 RETT).

A més, caldria incloure aquelles infraccions que al·ludeixen a supòsits en què no està permès el contracte de posada a disposició i l'incompliment és imputable a l'empresa usuària (igual que dèiem respecte a l'empresa de treball temporal, exclusivament o conjuntament amb aquella).

Dins d'aquestes tenim dues graduacions d'infraccions –en funció de la gravetat que considera el legislador. D'una banda, segons l'art. 19.2.e), és infracció greu:

«Formalitzar contractes de posada a disposició per a la cobertura de llocs o funcions que, en els dotze mesos anteriors, hagin estat objecte d'amortització per acomiadament imprevist, acomiadament col·lectiu o per causes objectives, o per a la cobertura de llocs que en els divuit mesos anteriors hagin estat ja coberts per més de dotze mesos, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal, entenent-se en tots dos casos comesa una infracció per cada treballador afectat.»

Però, de l'altra, serà infracció molt greu «els actes de l'empresari lesius del dret de vaga, consistents en la substitució de treballadors en vaga per altres posats a la seva disposició per una empresa de treball temporal»; i, en paral·lel al que disposa l'art. 18.3.b), «la formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complert els requisits previstos per a això d'acord amb el que estableix legalment o convencionalment, s'entén comesa una infracció per cada contracte en aquestes circumstàncies».

En segon lloc, caldria citar les infraccions que tipifiquen incompliments relatius a l'efectivitat de drets reconeguts als treballadors per a l'efectivitat dels quals s'han imposat obligacions o deures a l'empresa usuària (generalment com a ocupadora directa dels treballadors en missió).

Així podrien citar-se l'art. 19.2.c) de la LISOS, que tipifica com a infracció greu «les accions o omissions que impedeixin l'exercici pels treballadors posats a la seva disposició dels drets que estableix l'article 17 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal», en relació amb l'efectivitat dels drets col·lectius dels treballadors en missió.

L'art. 19.2.d) de la LISOS, en relació amb els drets d'informació en matèria de prevenció de riscos laborals establerts en l'art. 16.1 de la LETT, recull igualment com a infracció greu «la manca d'informació al treballador temporal» en els termes previstos en aquesta normativa.

I, finalment, l'apartat f) de l'art. 19.2, que recull com a infracció greu «permetre l'inici de la prestació de serveis dels treballadors posats a disposició sense tenir constància documental que han rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives, posseeixen la formació específica necessària i compten amb un estat de salut compatible amb el lloc de treball a ocupar».

1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció

Legalment, conforme amb el que disposa l'art. 4 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, tindrà aquesta consideració «aquella societat mercantil o societat cooperativa legalment constituïda que, degudament qualificada pels organismes autonòmics competents en la matèria, realitzi qualsevol activitat econòmica de producció de béns i serveis, l'objecte social de la qual tingui com a finalitat la integració i formació sociolaboral de persones en situació d'exclusió social com a trànsit a l'ocupació ordinària».

Amb aquesta finalitat, i segons disposa l'art. 2.1 de l'esmentada Llei, les empreses d'inserció podran contractar com a treballadors «les persones en situació d'exclusió social desocupades i inscrites en els serveis públics d'ocupació, amb especials dificultats per a la seva integració en el mercat de treball» (per exemple, i entre d'altres, perceptors de rendes mínimes d'inserció, joves procedents d'institucions de protecció de menors, persones amb problemes de drogodependència, interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació, o persones procedents de serveis de prevenció i inserció social autoritzats per les comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla).

Les empreses d'inserció aplicaran itineraris d'inserció sociolaboral a les esmentades persones en funció dels criteris que estableixin els serveis socials i per dur a terme la seva activitat han de complir una sèrie de requisits mínims (els establerts en l'art. 5 de la Llei):

- «a) Estar promogudes i participades per una o diverses entitats promotores [...].
- b) Trobar-se inscrites en el registre corresponent a la seva forma jurídica, així com en el Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de la Comunitat Autònoma.
- c) Mantenir en còmput anual, des de la seva qualificació, un percentatge de treballadors en procés d'inserció, sigui quina sigui la modalitat de contractació, d'almenys el trenta per cent durant els primers tres anys d'activitat i d'almenys el cinquanta per cent del total de la plantilla a partir del quart any, i sense que el seu nombre pugui ser inferior a dos.
- d) No realitzar activitats econòmiques diferents de les del seu objecte social.
- e) Aplicar, almenys, el vuitanta per cent dels resultats o excedents disponibles obtinguts en cada exercici a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció.
- f) Presentar anualment un balanç social de l'activitat de l'empresa [...].
- g) Comptar amb els mitjans necessaris per a complir amb els compromisos derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral.»

Tenint present aquests trets generals del règim jurídic de les empreses d'inserció, l'art. 19.bis de la LISOS recull les infraccions a incompliments en aquesta matèria d'acord amb els criteris de tipificació que havia previst la mateixa Llei 44/2007 (en la disposició final primera conforme amb els criteris prèviament definits en l'art. 18, segons el qual «les accions o omissions dels empresaris titulars d'una empresa d'inserció que incompleixin les obligacions

que s'estableixen i tipifiquen en aquesta Llei, constitueixen infracció administrativa en l'ordre social i són objecte de sanció d'acord amb el que estableixen les disposicions generals i comuns del RDLeg. 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social»).

Les infraccions són les que a continuació es destaquen.

Com a **infraccions greus** (art. 19.bis.1):

«a) L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts per a la creació de les empreses d'inserció en la normativa aplicable», conforme amb el previst en l'art. 5 de la Llei 44/2007 abans esmentat.

«b) Ocultar o falsejar la documentació acreditativa de les modificacions estatutàries que afecten la qualificació d'empresa d'inserció».

«c) No facilitar el pla d'activitats i el pressupost de cada any, així com els comptes anuals, l'informe de gestió i el balanç social corresponents al tancament de cada exercici econòmic», a què està obligada segons ho disposa el citat art. 5 en el seu apartat f).

«d) No facilitar als serveis socials públics competents i als serveis públics d'ocupació la informació a què es refereixen els articles 12, 13, 14 i 15 de la Llei per a la regulació del règim de les empreses d'inserció». En aquests articles s'estableixen les peculiaritats del règim jurídic laboral que uneix a l'empresa d'inserció amb el treballador (al qual se li aplicarà amb caràcter general, la normativa laboral –art. 11 de la Llei). D'acord amb aquestes normes s'estableixen certs deures de comunicació a l'oficina d'ocupació o als serveis socials. Per exemple, es preveu l'obligació de remetre a l'oficina d'ocupació el contracte formalitzat, les seves pròrrogues i variacions, que es faran «sempre per escrit, en el model establert pel servei públic d'ocupació estatal». També s'ha de comunicar als serveis socials la modificació de la jornada inicialment pactada. I, finalment, s'estableixen obligacions de comunicació als serveis socials en cas que el treballador incorri en drogodependència «a fi que aquests proposin al treballador afectat iniciar un procés de deshabitació o desintoxicació» (preveient-se la suspensió del contracte). Finalment, es preveu que els serveis socials emetin informe amb caràcter previ a l'extinció del contracte de treball, qualsevol que sigui la causa; i l'empresari els ha de comunicar a ells i als serveis d'ocupació l'extinció del contracte de treball dels treballadors contractats, sigui quina sigui també la causa d'extinció del contracte.

«e) Incomplir les obligacions assumides en el contracte de treball en relació amb el procés personal d'inserció de cada treballador o no posar en pràctica les mesures concretes previstes en aquest procés», conforme amb l'itinerari que s'ha d'establir.

D'altra banda, són **infraccions molt greus** d'acord amb l'apartat 2 de l'art.19.bis:

«a) Desenvolupar les activitats sense complir la finalitat primordial de les empreses d'inserció d'integració sociolaboral de les persones en situació d'exclusió social.

b) Obtenir o gaudir indegudament subvencions o ajudes establertes en els programes de suport a la inserció sociolaboral, finançades o garantides en tot o en part per l'Estat o per les comunitats autònomes en el marc de l'execució de la legislació laboral alienes al règim econòmic de la Seguretat Social.»

En referència a aquest últim punt, per exemple, les mesures de foment d'aquestes empreses d'inserció previstes en l'art. 16 de la Llei 44/2007.

1.7. Infraccions en matèria de cooperatives

L'art. 38 de la LISOS recull les infraccions de les societats cooperatives. Tenint en compte el repartiment de competències entre Estat i CCAA en la matèria, la norma aclareix que s'aplicarà el règim sancionador previst en l'esmentat article en tres supòsits possibles: «quan la legislació autonòmica remeti a la legislació de l'Estat», «quan no s'hagi produït l'esmentada legislació autonòmica» o quan les cooperatives en qüestió «desenvolupin la seva activitat cooperativitzada en el territori de diverses comunitats autònomes».

D'aquesta manera, l'art. 38 de la LISOS incorpora, en la seva mateixa literalitat, les infraccions recollides en l'originari art. 114 de la Llei 27/1999, de 16 de juliol, general de cooperatives, precepte derogat per l'apartat 2.f) de la disposició derogatòria de la LISOS, tipificant com a tals diferents incompliments de la seva normativa reguladora.

D'aquesta manera, es recull com a **infracció lleu** «l'incompliment de les obligacions o la vulneració de les prohibicions imposades per la Llei de cooperatives, que no suposin un conflicte entre parts, no interrompin l'activitat social i no puguin ser qualificades de greus o molt greus».

Per la seva banda, són **infraccions greus**:

«a) No convocar l'Assemblea General Ordinària en temps i forma.

b) Incomplir l'obligació d'inscriure els actes que han d'accedir obligatòriament al Registre.

c) No efectuar les dotacions, en els termes legalment establerts, als fons obligatoris o destinar-los a finalitats diferents de les previstes.

d) La manca d'auditoria de comptes, com aquesta resulti obligatòria, legalment o estatutàriament.

e) Incomplir, si és el cas, l'obligació de dipositar els comptes anuals.

f) La transgressió generalitzada dels drets dels socis.»

I són **infraccions molt greus**:

«a) La paralització de l'activitat cooperativitzada, o la inactivitat dels òrgans socials durant dos anys.

b) La transgressió de les disposicions imperatives o prohibitives de la Llei de cooperatives, quan es comprovi connivència per a lucrar-se o per a obtenir fictíciament subvencions o bonificacions fiscals.»

2. Infraccions en matèria de seguretat social

2.1. El concepte legal d'infracció en matèria de seguretat social

L'art. 20 de la LISOS, en paral·lel a com l'art. 5 de la mateixa aporta una definició d'infracció laboral, dóna un concepte legal –amb cert afany tipificador– d'infracció en matèria de Seguretat Social.

Segons disposa aquest art. 20 en el seu primer apartat:

«Són infraccions en matèria de Seguretat Social les accions i omissions dels diferents subjectes responsables a què es refereix l'art. 2.2 d'aquesta Llei, contràries a les disposicions legals i reglamentàries que regulen el sistema de Seguretat Social, tipificades i sancionades com a tals en aquesta Llei.»

Es tracta, doncs, d'un concepte bastant descriptiu, amb cert afany tipificador com dèiem, que remet a la normativa, legal i reglamentària, reguladora del sistema de Seguretat Social.

Sí que incorpora una precisió el segon apartat de l'art. 20 de la LISOS. Segons aquest, «s'assimilen a les infraccions i sancions en matèria de Seguretat Social les produïdes respecte d'altres cotitzacions que recapti el sistema de Seguretat Social». D'aquesta manera, la norma estableix una salvaguarda respecte al principi de tipicitat a què respon per incloure, dins de les diferents infraccions que es recullen a partir de l'art. 21, tots els incompliments en matèria de cotització encara que es refereixin a conceptes de recaptació conjunta (Fons de Garantia Salarial, formació professional) que no siguin, clarament, corresponents al sistema de Seguretat Social.

Cal tenir present, en aquest sentit, que en diverses ocasions ens trobarem amb una opció del legislador que considera una infracció per cada treballador en el qual es posi de manifest un incompliment en matèria d'alta o de cotització, a més dels comportaments fraudulents en matèria de prestacions. Aquest aspecte condiona la mateixa concepció de la infracció administrativa. No ja perquè com a regla general (llevat del supòsit inclòs en l'apartat 9 de l'art. 22 *in fine*) no s'admeti una forma d'infracció continuada, sinó perquè sorgeix com a criteri implícit de la graduació de la falta que s'associa més a la seva tipificació que als aspectes referits de graduació de la infracció o de la sanció (i no excloents d'aquests).

A més, com veurem a continuació, i partint dels subjectes responsables definits en l'art. 2.2 de la LISOS, la norma distingeix entre infraccions d'empresaris, treballadors per compte propi i assimilats, als quals atribueix les infraccions en matèria d'actes d'enquadrament, de cotització (i associades), en la mesura en

què la normativa de Seguretat Social els situa com a tals subjectes responsables (independentment que puguin ser subjectes obligats d'altres, com els mateixos treballadors per compte d'altri –en matèria de cotització és paradigmàtic), o en matèria d'actuacions fraudulentament en relació amb les prestacions, d'infraccions de treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de prestacions, als qui s'atribueixen els incompliments en aquesta matèria, i, finalment, d'infraccions tant de les MATMPSS com de les empreses en la seva activitat de col·laboració en la gestió.

2.2. Infraccions dels empresaris, treballadors per compte propi i assimilats

Els art. 21 a 23 recullen una sèrie d'infraccions atribuïbles, en el sentit que dèiem abans, als subjectes responsables dels diferents incompliments tipificats com a tals. Aquests incompliments estan fonamentalment referits a les obligacions d'enquadrament o de cotització i recaptació o associats a elles. A més, com a infraccions molt greus, es recullen actuacions fraudulentament en matèria de prestacions en què actua –sense perjudici de la concurrència d'infraccions d'altres subjectes responsables– l'empresari.

La graduació de les infraccions respon a caràcters ja coneguts. Les infraccions lleus es refereixen fonamentalment a incompliments d'obligacions formals o documentals, o de comunicació de dades o d'informació, a les entitats gestores o als treballadors (o als seus representants). Aquestes obligacions estan associades generalment a obligacions d'enquadrament o de cotització i recaptació (si s'escau, referides a la tramitació dels corresponents informes de baixa emesos pels facultatius del Sistema Nacional de Salut). Les obligacions principals en aquest sentit (inscripció d'empreses, afiliació, altes i baixes de treballadors, així com les referides a cotització i recaptació) veuran tipificats els seus referits incompliments com a infraccions greus. Finalment, com destacàvem abans, les actuacions fraudulentament o de falsedat, associades principalment a prestacions, seran considerades com a molt greus.

2.2.1. Infraccions lleus

Són infraccions lleus en matèria de Seguretat Social dels empresaris, treballadors per compte propi i assimilats, les següents.

En primer lloc:

«No conservar, durant quatre anys, la documentació o els registres o suports informàtics en què s'hagin transmès les corresponents dades que acreditin el compliment de les obligacions en matèria d'afiliació, altes, baixes o variacions que, si s'escau, es produeixin en relació amb aquestes matèries, així com els documents de cotització i els rebuts justificatius del pagament de salaris i del pagament delegat de prestacions.»

Aquesta infracció, introduïda per l'art. 35 de la Llei 24/2001, de 27 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, es relaciona òbviament amb el termini general de prescripció de les obligacions en matèria de Seguretat Social que estableix l'art. 24 de la LGSS. D'acord amb aquesta norma:

«Prescriuran als quatre anys els següents drets i accions:

- a) El dret de l'Administració de la Seguretat Social per determinar els deutes amb aquesta l'objecte dels quals estigui constituït per quotes, mitjançant les oportunes liquidacions.
- b) L'acció per a exigir el pagament dels deutes per quotes de la Seguretat Social.
- c) L'acció per a imposar sancions per incompliment de les normes de Seguretat Social.»

Cal tenir en compte els efectes que els actes d'enquadrament tenen a l'hora de determinar la mateixa dinàmica de l'obligació de cotització (conforme amb el que preveu l'art. 15.2 de la LGSS i 12 del Reial decret 1415/2004, de 11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament General de Recaptació –RGRSS).

En aquest sentit, l'art. 25.3 del RGRSS disposa que:

«Els empresaris i altres subjectes responsables del compliment de l'obligació de cotitzar han de conservar còpia dels justificants de pagament durant un termini de quatre anys. Quan la liquidació de quotes no s'efectuï a través de mitjans electrònics també han de conservar, durant el mateix termini, una còpia dels documents de cotització presentats.»

En segon lloc, es considera també infracció lleu:

«No exposar, en lloc destacat del centre de treball, o no posar a disposició dels treballadors, dins el mes següent al que correspongui l'ingrés de les quotes, l'exemplar del document de cotització o còpia autoritzada d'aquest o, si s'escau, no facilitar la documentació als delegats de personal o comitès d'empresa.»

De manera similar a la infracció precedent, el RGRSS disposa un deure dels empresaris, en tant que subjectes responsables de la cotització, d'«informar els interessats, en els centres de treball i dins el mes següent a aquell a què correspongui l'ingrés de les quotes, de les dades figurades en la relació nominal de treballadors i en el butlletí de cotització». Com segueix afirmant aquest mateix art. 25.4 del RGRSS:

«Quan les dades de les relacions nominals de treballadors es transmetin per mitjans informàtics, l'obligació d'informar sobre aquestes relacions es considerarà complerta mitjançant la col·locació o posada a disposició dels treballadors, a través de la presentació en pantalla d'ordinador o terminal informàtic, de les dades dels seus arxius que, a aquests efectes, seran considerats còpia autoritzada d'aquestes relacions nominals de treballadors.

En els altres casos, els empresaris hauran d'exposar, en el lloc i durant el període indicats en el primer paràgraf d'aquest apartat, un exemplar de la relació nominal de treballadors i del butlletí de cotització o còpia autoritzada d'aquests. Aquesta obligació es pot substituir posant de manifest aquesta documentació als representants de personal durant el mateix període.»

En tercer lloc, es recull com a infracció lleu:

«No comunicar en temps i forma les baixes dels treballadors que cessin en el servei de l'empresa, així com les altres variacions que els afectin, o la seva no transmissió pels obligats o acollits a la utilització de sistema de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.»

Conforme amb el que disposa el Reial decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social (RGA), i sense perjudici que la TGSS pugui excepcionalment donar altres terminis diferents a aquelles empreses que justifiquin degudament una important dificultat per complir-los, «les sol·licituds de baixa i de variacions de dades dels treballadors s'han de presentar dins el termini dels tres dies naturals següents al del cessament en el treball o d'aquell en què la variació es produeixi» (art. 32.3.2n).

Cal tenir en compte que, dels actes d'enquadrament, només l'incompliment del termini previst per a comunicar la baixa del treballador dóna lloc a una infracció lleu. L'incompliment de terminis en la inscripció d'empreses, afiliació o alta del treballador (o dit d'una altra manera, iniciar l'activitat sense inscriure a l'empresa o no sol·licitar l'afiliació o l'alta del treballador abans que comenci la seva activitat laboral) serà qualificat com a infracció greu. Sens dubte, en aquests últims supòsits es produeix un perjudici més gran, tant per al sistema com per al treballador. En cas d'incomplir els terminis previstos per a la baixa del treballador, el primer perjudicat pot ser el mateix empresari, atès que no s'extingirà l'obligació de cotitzar fins al dia en què la TGSS conegui el cessament efectiu del treballador (art. 35.2.2n del RGA). El manteniment, si s'escau, de l'obligació de cotització no té caràcter sancionador sinó substantiu i, per tant, no s'ha d'entendre incompatible amb la sanció derivada d'aquesta infracció.

En quart lloc, es recull com a infracció lleu:

«No facilitar o comunicar fora de termini a les entitats corresponents les dades, certificacions i declaracions que estiguin obligats a proporcionar, o ometre-les, o consignar-les inexactament.»

Es tracta d'una infracció genèrica que tipifica qualsevol incompliment dels deures de comunicació a les entitats corresponents (gestores o serveis comuns).

Entre d'altres aspectes relacionats amb aquest incompliment genèric, cal tenir en compte que, d'acord amb el que disposa l'art. 17 de la LGSS, els organismes de l'Administració de la Seguretat Social han de mantenir al dia «les dades relatives a les persones afiliades, així com les de les persones i entitats [...]». Aquest deure es relaciona necessàriament amb el dret d'empresaris i treballadors de «ser informats pels corresponents organismes de l'Administració de la Seguretat Social sobre les dades que hi constin referides a ells», dret extensible a totes les persones que acreditin un interès personal i directe. Per exemple, en compliment d'aquest deure i aquests drets, l'Administració de la Seguretat Social ha d'informar cada treballador sobre el seu futur dret a la jubilació ordi-

nària. Aquesta obligació correspon també als instruments de caràcter complementari o alternatiu que contemplin compromisos per jubilació (plans i fons de pensions, assegurances individuals i col·lectius, mutualitats, etc.).

En tot cas, cal tenir en compte que «les dades, informes o antecedents obtinguts per l'Administració de la Seguretat Social en l'exercici de les seves funcions tenen caràcter reservat i només podran utilitzar-se per als fins encomanats a les diferents entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social, sense que puguin ser cedits o comunicats a tercers [...]», excepte en els supòsits previstos legalment (art. 77 LGSS).

Aquest deure de comunicació de dades, certificats o declaracions, és independent del deure de comunicació de dades d'entitats financeres, funcionaris públics i professionals oficials a què es refereix l'art. 40 de la LGSS i 53 del RGRSS, en matèria de recaptació, i diferent de les obligacions de les entitats col·laboradores en l'actuació recaptadora a què es refereix l'art. 4 del RGRSS.

En cinquè lloc, també és infracció lleu:

«No comunicar a l'entitat corresponent qualsevol canvi en els documents d'associació o d'adhesió per a la cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, o, si s'escau, per a les contingències comunes.»

Es refereix a documents d'associació (de les empreses amb les MATMPSS) i d'adhesió (dels treballadors autònoms per a la cobertura de diferents contingències).

Amb caràcter general es preveu, de conformitat amb el que preveu l'art. 14 del RGA, que:

«En el moment de sol·licitar la inscripció, s'ha de fer constar, en la mateixa sol·licitud d'inscripció o en declaració annexa, l'entitat gestora i/o l'entitat o entitats col·laboradores per les quals hagi optat l'empresari, d'acord amb les normes aplicables en la matèria, tant per a la protecció enfront de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals dels treballadors al seu servei com per a la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes respecte d'aquests mateixos treballadors.»

Aquesta opció, en cas que sigui amb una MATMPSS, es formalitzarà amb el corresponent document d'associació. A través d'aquest (o prèviament a la proposició d'associació) es formalitzarà el conveni d'associació per a la integració de l'empresari en la mútua (art. 62.3 del Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (RD 1993/1995); en aquest conveni es determinaran els drets i obligacions dels associats i d'aquesta (art. 62.1 del RD 1993/1995).

Els treballadors autònoms formalitzaran el corresponent document d'adhesió. Conforme disposa l'art.75 del RD 1993/1995:

«La relació del treballador amb la mútua es formalitzarà mitjançant la subscripció del corresponent "document d'adhesió" que tindrà un termini de vigència d'un any natural, entenent-se prorrogat tàcitament pel mateix període, excepte denúncia expressa formulada per l'interessat i degudament notificada, abans de l'1 d'octubre de l'exercici anterior al que hagi de tenir efectes l'adhesió a una altra entitat o la renúncia a la cobertura, i sempre que l'interessat, en la data de sol·licitud del canvi d'entitat, no es trobi en baixa per incapacitat temporal. En aquest últim cas, es manté l'opció realitzada amb anterioritat, que podrà modificar-se abans del dia 1 d'octubre de l'exercici següent i amb efectes de l'1 de gener posterior, sempre que en el moment de formular la nova sol·licitud l'interessat es trobi en alta.»

L'esmentat document d'adhesió amb una MATMPSS serà necessari per a la cobertura de la prestació econòmica per IT del treballador autònom (art. 74 RD 1993/1995 i 47 RGA) i voluntari per a les contingències professionals i prestacions per cessament d'activitat. Cal tenir present, en tot cas, les diferents possibilitats de cobertura en aquests supòsits; per exemple, en cas de pluriactivitat del treballador autònom (art. 47 RGA), cas en el qual la protecció per IT podrà ser voluntària.

L'empresari ha de comunicar a la TGSS qualsevol «canvi de l'entitat que cobreixi les contingències d'accidents de treball i malalties professionals i, si s'escau, la prestació econòmica per incapacitat temporal», conforme amb les normes sobre comunicació de variació de dades contingudes en l'art. 16 de la LGSS. D'aquesta manera, la norma reglamentària concreta el deure previst en el mateix art. 138 de la LGSS, segons el qual «els empresaris han de comunicar les variacions que es produeixin de les dades facilitades en sol·licitar la seva inscripció, i en especial la referent al canvi de l'entitat que hagi d'assumir la protecció per les contingències abans esmentades».

Però a més, sobretot perquè podria topar aquest tipus amb el previst en l'art. 22.1 (que engloba qualsevol supòsit d'incompliment en matèria de variació de dades), cal tenir en compte la pluralitat de supòsits previstos en la norma que poden comportar canvis en els documents d'associació o d'adhesió. Per exemple, per les referides vicissituds previstes en la cobertura dels treballadors autònoms. A aquests efectes es refereix aquest tipus fonamentalment.

Finalment, es considera infracció lleu:

«No remetre a l'entitat corresponent les còpies dels informes mèdics de baixa, confirmació de la baixa o alta d'incapacitat temporal facilitades pels treballadors, o la seva no transmissió pels obligats o acollits a la utilització del sistema de presentació d'aquestes còpies, per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.»

L'art. 102.2 de la LGSS estableix la col·laboració obligatòria de les empreses amb el sistema de Seguretat Social. Dins d'aquesta, es preveu establir amb caràcter obligatori, per a totes les empreses o per a algunes de determinades característiques, la col·laboració en el pagament de prestacions (com a pagament delegat o assumint directament la prestació). Aquest pagament delegat, que es dóna en supòsits d'IT i atur parcial, comporta –per al primer cas– el deure de l'empresa de «comunicar a l'entitat gestora, a través dels mitjans electrònics, informàtics o telemàtics establerts, les dades que són obligació de l'empresa

requerits en el comunicat mèdic de baixa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament». Essent així, l'incompliment d'aquesta comunicació es tipifica com a infracció lleu.

2.2.2. Infraccions greus

Les infraccions greus d'empresaris, treballadors per compte propi i assimilats en matèria de Seguretat Social poden classificar-se en atenció a les matèries. D'aquesta manera, tenint en compte que aquesta tipificació afecta obligacions o deures bàsics amb el sistema, ens trobem amb infraccions referides als actes d'enquadrament (inscripció d'empreses, afiliació i alta dels treballadors – els incompliments de terminis en matèria de baixes ja hem vist que es consideren infraccions lleus, amb infraccions referides a cotització i recaptació, i amb infraccions relatives a incompliments sobre la col·laboració obligatòria de les empreses en la gestió). A més, ens trobem amb algunes infraccions específiques. Per exemple, la relativa a incompliments del deure de vigilància de l'empresa principal respecte del compliment per part de les contractes de la mateixa activitat en matèria de Seguretat Social; la prevista per als supòsits concrets de comunicació de les mesures d'acomiadament col·lectiu o suspensió del contracte de treball o reducció temporal de la jornada a l'entitat gestora de la prestació per desocupació, i, finalment, la prevista en l'art. 22.14 i relativa a l'ocupació de treballadors perceptors de prestacions incompatibles amb la feina i no qualificades com a molt greus.

a) Infraccions relatives a actes d'enquadrament

1) Iniciar la seva activitat sense haver sol·licitat la inscripció a la Seguretat Social; no comunicar l'obertura i cessament d'activitat i les variacions de dades

Conforme disposa l'art. 22.1 de la LISOS, es considera infracció greu dels empresaris:

«Iniciar la seva activitat sense haver sol·licitat la seva inscripció a la Seguretat Social; no comunicar l'obertura i cessament d'activitat dels centres de treball a efectes de la seva identificació; i les variacions de dades o altres obligacions establertes reglamentàriament en matèria d'inscripció d'empreses i identificació de centres de treball o la seva no transmissió pels obligats o acollits a la utilització de sistemes de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.»

Tal com disposa l'art. 138 de la LGSS (per al RGSS), «els empresaris, com a requisit previ i indispensable a la iniciació de les seves activitats, han de sol·licitar la seva inscripció en el règim general de la Seguretat Social (RGSS), fent constar l'entitat gestora o, si és el cas, la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social que hagi d'assumir la protecció per aquestes contingències del personal al seu servei [...]». Així mateix, han de comunicar les variacions que es produeixin de les dades facilitades en sol·licitar la seva inscripció, i en especial la referent al canvi de l'entitat que hagi d'assumir la protecció per les contingències abans esmentades (considerada com a infrac-

ció lleu, aquesta última, en allò que es refereix a qualsevol canvi en els documents d'associació o d'adhesió –en cas de treballadors autònoms– amb una MATMPSS).

La sol·licitud d'inscripció ha de reunir els requisits previstos en l'art. 11 del RGA.

Sobre la comunicació de l'obertura i cessament d'activitat dels centres de treball, cal tenir present, com vam veure en relació amb la corresponent infracció laboral, el que disposa el RDL 1/1986. Segons l'art. 6 del mateix, quedava suprimida la prèvia autorització per procedir a l'obertura d'un centre de treball o per reprendre o prosseguir els treballs després d'efectuar alteracions, ampliacions o transformacions d'importància, previst originalment en l'antic art. 187.1 de la LGSS74. A partir d'aquesta norma és suficient la comunicació de l'obertura del centre de treball o de la represa dels treballs. L'Ordre TIN /1071/2010, de 27 d'abril, desenvolupa aquest tema, concretant els requisits i dades que han de reunir les comunicacions d'obertura o de represa d'activitats en els centres de treball.

2) No sol·licitar l'afiliació inicial o l'alta de treballadors o sol·licitar-la fora de termini com a conseqüència d'una actuació inspectora i el retard en la sol·licitud: art. 22.2 i 22.10 de la LISOS

L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a tots els compresos dins del camp d'aplicació del nivell contributiu del sistema i única i general per a tots els règims (art. 12 i 100.1 de la LGSS). Correspon la seva tramitació (en el RGSS) als empresaris com a subjectes obligats; en cas d'incompliment, hi ha la possibilitat que s'efectuï a petició dels mateixos treballadors o d'ofici per la TGSS (art. 12.3 i 4 de la LGSS). D'acord amb el que disposa l'art. 29 i seg. l'RGA, les altes s'han de sol·licitar a nom de cada treballador i es promouran davant la TGSS en qualsevol de les formes previstes per l'afiliació.

L'incompliment d'aquest deure d'afiliació inicial o d'alta dels treballadors és considerat com a infracció greu; com ho és igualment, dins del mateix tipus, sol·licitar l'alta fora del termini establert com a conseqüència de l'actuació inspectora (que simplement posa de manifest l'incompliment anterior).

Es tracta d'infraccions incorporades, en aquesta redacció, per l'art. 6 del RDL 5/2011, de 29 d'abril, de mesures per a la regularització i control de l'ocupació submergida i foment de la rehabilitació d'habitatges, dins de les preteses mesures destinades a combatre el treball no declarat (després del procés de regularització que va suposar aquesta norma i que va estar obert fins a final de 2011).

Des del punt de vista de la norma substantiva, com sens dubte serà conegut, l'afiliació o, si s'escau, l'alta dels treballadors ha de donar-se amb anterioritat a l'inici de la prestació de treball conforme amb el que preveu l'art. 32.3.1r del RGA:

«Les sol·licituds d'alta hauran de presentar-se pels subjectes obligats amb caràcter previ al començament de la prestació de serveis pel treballador, sense que en cap cas puguin ser-ho abans dels 60 dies naturals anteriors al previst per a l'inici d'aquella. El que disposa el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del que preveu especialment els articles 43 i següents d'aquest Reglament.»

Com segueix dient aquesta última norma esmentada:

«3r Excepcionalment, el director general de la Tresoreria General de la Seguretat Social podrà autoritzar la presentació de les sol·licituds d'alta, baixa i variació de dades dels treballadors en altres terminis diferents dels establerts amb caràcter general en els paràgrafs 1r i 2n a aquells empresaris que justifiquin degudament la seva dificultat per a complir-los.»

En principi, les comunicacions d'afiliació o d'alta s'han de dur a terme mitjançant els corresponents models oficials de sol·licitud (art. 32.1 del RGA), però cal tenir en compte que l'Ordre ESS /484/2013, de 26 de març, va disposar l'obligació d'incorporació de totes les empreses, independentment del nombre de treballadors, al Sistema RED (remissió electrònica de documents).

Amb aquests pressupostos, l'art. 22.2 de la LISOS considera infracció greu «no sol·licitar l'afiliació inicial o l'alta dels treballadors que ingressin al seu servei, o sol·licitar-la, com a conseqüència d'actuació inspectora, fora del termini establert. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada un dels treballadors afectats».

Per tant, ens trobem amb dos tipus d'incompliments associats al deure de sol·licitar l'afiliació o l'alta dels treballadors abans del començament de la seva activitat laboral. Potser, podríem dir amb millor criteri, que es tracta d'un mateix incompliment, no donar d'alta els treballadors, que no s'esmena amb la seva alta si aquesta es deriva d'una actuació inspectora. Dit d'una altra manera, l'alta dels treballadors derivada d'una actuació inspectora s'assimila completament a efectes sancionadors la falta d'alta, essent l'alta d'ofici una conseqüència de l'incompliment.

La infracció es qualifica, en el sentit que dèiem abans, en considerar-se una per cada treballador afectat.

En aquest sentit es planteja una certa col·lisió amb la infracció recollida en l'apartat 10 d'aquest mateix art. 21. Segons aquest article, es considera igualment infracció greu (però no es concep una infracció per cada treballador afectat), «la sol·licitud d'afiliació o l'alta dels treballadors que ingressin al seu servei

fora del termini establert a l'efecte, quan no intervingués actuació inspectora, o la seva no transmissió pels obligats o acollits a la utilització de sistemes de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics».

En aquests casos sembla que estem davant la consideració com a infracció greu dels retards en la sol·licitud d'alta (que té transcendència a efecte de cotitzacions), però que no es deriva d'una actuació inspectora. El retard en la sol·licitud de l'alta no comporta que es consideri una infracció per cada treballador, el que suposa un element diferencial important respecte al tipus contingut en l'art. 22.2 de la LISOS.

Cal tenir en compte que no entrarien dins d'aquesta infracció els supòsits en què la TGSS hagi autoritzat excepcionalment i d'acord amb el que preveu l'art. 32.3.3r del RGA terminis diferents per a efectuar l'alta del treballador a les empreses «que justifiquin degudament important dificultat de complir-los» (aquestes autoritzacions podran ser revocades si es posés de manifest que amb elles s'originen perjudicis als treballadors amb vista al seu dret a les prestacions, o es dificulta el compliment de les obligacions dels responsables del pagament en matèria de Seguretat Social o la gestió i el control del procés recaptatori de la TGSS).

3) No sol·licitar els treballadors per compte propi l'avaluació inicial o alta

Específicament, la LISOS contempla com a infracció greu:

«No sol·licitar els treballadors per compte propi, en temps i forma, la seva afiliació inicial o alta en el corresponent règim especial de la Seguretat Social quan l'omissió generi impagament de la cotització que correspongui.»

De conformitat amb el que preveu l'art. 46.2 del RGA, en el RETA, «les afiliacions i les altes, inicials o successives, seran obligatòries i produiran efectes amb vista a la cotització i a l'acció protectora des del dia primer del mes natural en què concorrin en la persona de què es tracti les condicions determinants de la seva inclusió en el camp d'aplicació del règim especial dels treballadors per compte propi o autònoms, sempre que s'hagin sol·licitat en els termes establerts per l'article 32.3 d'aquest Reglament»; és a dir, per l'alta, abans de l'inici de l'activitat professional.

Les altes sol·licitades fora del termini reglamentari tindran així mateix efectes des del dia primer del mes natural en què es reuneixin els requisits per a la inclusió en aquest règim especial.

Com segueix dient el RGA, «en aquests supòsits i sense perjudici de les sancions administratives que siguin procedents pel seu ingrés fora de termini, les cotitzacions corresponents a períodes anteriors a la formalització de l'alta seran exigibles i produiran efectes amb vista a les prestacions un cop hagin

estat ingressades, amb els recàrrecs que legalment corresponguin, llevat que per aplicació de la prescripció no fossin exigibles aquestes quotes ni per això vàlides a efectes de prestacions».

Per això, tenint en compte la relativa diferència entre alta i efectes en cotitzacions, es qualifica com a greu la infracció només quan el retard en l'alta generi impagament de la cotització.

4) Formalitzar la protecció per AT i MP, la d'IT i la de cessament d'activitat dels treballadors autònoms en entitat diferent de la que correspongui

De conformitat amb el que preveu l'art. 22.5, és infracció greu:

«Formalitzar la protecció per accidents de treball i malalties professionals, i, si s'escau, de la incapacitat temporal del personal al seu servei, així com els treballadors autònoms la protecció per cessament d'activitat en entitat diferent de la que legalment correspongui.»

Es fa referència a diferents comportaments. D'una banda, es fa referència a la formalització de la protecció per AT i MP del personal al seu càrrec per part de l'empresari. Igualment, a la formalització, si s'escau, de la protecció de la prestació econòmica per IT per contingències comunes amb una MATMPSS conforme la possibilitat que disposa l'art. 14 del RGA. Per una altra, s'al·ludeix a la formalització, per part dels treballadors autònoms, de la protecció per cessament d'activitat en entitat diferent de la que correspongui.

Sempre queda per entendre a què es refereix la norma amb «entitat diferent de la que correspongui» atès que difícilment es pot acceptar una infracció d'aquest tipus. Dit d'una altra manera, no s'admetrà la protecció de la contingència corresponent si no és, precisament, en l'entitat corresponent conforme amb la normativa de Seguretat Social, sigui aquesta l'entitat gestora (l'INSS) o l'entitat col·laboradora (MATMPSS). En tot cas, sí que hi ha d'haver una correspondència entre l'àmbit d'actuació de l'entitat col·laboradora i els treballadors inclosos dins de la gestió de la corresponent contingència.

En relació amb la protecció de les contingències professionals (AT i MP), l'art. 83.1 LGSS assenyala que:

«Els empresaris i els treballadors per compte propi, en el moment de complir davant la Tresoreria General de la Seguretat Social les seves respectives obligacions d'inscripció d'empresa, afiliació i alta, faran constar l'entitat gestora o la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social per la qual hagin optat per protegir les contingències professionals.»

Els empresaris associats a una MATMPSS hi han de protegir a la totalitat dels seus treballadors corresponents a centres de treball situats a la mateixa província, sempre que aquesta es trobi compresa en l'àmbit territorial de la mútua.

De la mateixa manera, en el moment de la inscripció s'ha de fer constar l'entitat gestora i /o l'entitat o entitats col·laboradores (MATMPSS) per les quals l'empresari hagi optat per la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes (art. 14.1 RGA).

La formalització de la protecció d'aquestes contingències es farà conforme amb el que estableix l'art. 14.2 del RGA.

D'aquesta manera, quan l'empresari hagués optat per l'INSS, l'administració de la TGSS que realitzi la inscripció de l'empresari «formalitzarà així mateix el document per a la protecció d'aquestes contingències per aquesta entitat gestora». Quan hagi optat per una o diverses MATMPSS, «la formalització del document o documents d'associació i, si s'escau, dels seu annex o annexos es realitzarà per l'entitat o entitats col·laboradores interessades». I quan hagi optat, respectivament, per l'entitat gestora i per una o diverses mútues, «la formalització dels documents per a la protecció d'aquestes contingències es realitzarà, respectivament, per la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o Administració de la mateixa que realitzi la inscripció i per l'entitat o entitats col·laboradores interessades».

En relació amb els treballadors autònoms, de conformitat amb l'art. 47 del RGA, la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes tindrà caràcter obligatori, sense perjudici dels supòsits de pluriactivitat (en aquest cas pot ser voluntària en tenir coberta aquesta prestació en un altre règim del sistema –llevat del cas dels TRADE).

Per la seva banda, la cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals en el RETA tindrà caràcter voluntari (excepte per als TRADE i per als qui estiguin obligats a formalitzar la seva cobertura per exercir una activitat professional amb un elevat risc de sinistralitat). La formalització d'aquesta cobertura s'ha d'efectuar amb la mateixa mútua amb la qual s'hagi formalitzat o es formalitzi la protecció de la prestació econòmica per incapacitat temporal.

b) Infraccions en matèria de cotització i recaptació

1) No ingressar les quotes en termini havent presentat els documents de cotització

És infracció greu conforme disposa l'art. 22.3 de la LISOS:

«No ingressar, en la forma i terminis reglamentaris, les quotes corresponents que per tots els conceptes recapta la Tresoreria General de la Seguretat Social o no efectuar l'ingrés en la quantia deguda, [...] sempre que la falta d'ingrés no obeeixi a una declaració concursal de l'empresa, ni a un supòsit de força major, ni s'hagi sol·licitat ajornament per al pagament de les quotes amb caràcter previ a l'inici de l'actuació inspectora, llevat que hagi recaigut resolució denegatòria.»

La manca d'ingrés de les quotes corresponents, sense haver presentat els documents de cotització, és falta molt greu conforme amb el que disposa l'art. 23.1.b) de la LISOS. Per tant, estariem, en aquest segon cas, davant d'una qualificació de la infracció que la faria semblant als supòsits d'actuació fraudulenta que comporten la qualificació com a molt greu de les infraccions recollides en l'esmentat art. 23. Per contra, el mer retard de l'ingrés de les quotes en els terminis reglamentàriament establerts –mer retard en la mesura que es van presentar els documents de cotització– és considerada infracció greu.

D'altra banda, la mateixa norma preveu els supòsits en què no s'incorre en l'incompliment tipificat com a infracció greu: declaració concursal de l'empresa, força major o ajornament sol·licitat amb caràcter previ a l'actuació inspectora (llevat que s'hagués denegat l'esmentat ajornament).

L'obligació de cotitzar neix amb el començament de l'activitat professional i s'extingeix amb el cessament en el treball. La mera sol·licitud de l'afiliació i / o alta té aquest efecte, presumint-se iniciada l'activitat o produïda la situació des de la data d'efectes indicada en aquesta sol·licitud (art. 12 RGC). Si no se sol·licita la baixa, s'extingirà l'obligació de cotitzar quan la TGSS conegui el cessament en el treball (art. 14.2 RGC).

Aquesta obligació de cotitzar es manté per tot el període en què el treballador «desenvolupi la seva activitat, presti els serveis determinants de la seva inclusió en els mateixos, o es trobi en situació jurídica connexa amb aquesta activitat o serveis» (art. 13.1 RGC). L'obligació de cotitzar continua en les situacions d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, així com en les situacions de compliment de deures de caràcter públic, execució de càrrecs de representació sindical, sempre que uns i altres no donin lloc a l'excedència a la feina o al cessament en l'activitat, conveni especial, atur contributiu i assistencial (art. 13.2 RGC).

El període de liquidació estarà referit, amb caràcter general, «a mensualitats naturals completes, encara que la seva meritació i /o el seu pagament s'efectuï per períodes diferents a mesos». Les liquidacions de quotes que han de recaure sobre bases constituïdes per retribucions meritades per hores, dies o setmanes, seran referides a les del mes natural a què correspongui la seva meritació, amb independència que el pagament d'aquestes liquidacions s'hagi d'efectuar dins el mateix termini o en un altre de diferent establert a l'efecte. Les liquidacions de quotes referides a conceptes retributius de meritació superior al mes, o que no tinguin caràcter periòdic i que se satisfacin dins del corresponent exercici econòmic, es prorratejaran en les liquidacions mensuals. En el seu cas, les parts proporcionals de conceptes retributius inclosos a la base de cotització relatives a mesos que ja haguessin estat objecte de liquidació, de presentació i, si s'escau, de pagament, així com els increments de les bases, dels tipus o de les mateixes quotes que hagin de tenir efectes retroactius, seran objecte de liquidacions complementàries (art. 16.2 RGC).

De conformitat amb el que preveu l'art. 56 del RGRSS, amb caràcter general i amb les excepcions especials que hi estan recollides:

«Les quotes de la Seguretat Social i els recursos que es recaptin conjuntament amb elles s'ingressaran dins del mes següent al que correspongui la seva meritació, llevat que s'estableixi un altre termini per les normes que regulen cada un dels règims que integren el sistema de la Seguretat Social.»

Per tant, en ser el termini de liquidació mensual, el retard en els corresponents ingressos comportarà incórrer en la infracció prevista en l'art. 22.3.

S'incorrerà així mateix en aquesta infracció per no ingressar les quotes corresponents en la forma establerta.

En aquest sentit, segons l'art. 58 del RGRSS, «l'ingrés dels deutes amb la Seguretat Social s'efectuarà emplenant els models i seguint els sistemes i les formalitats que s'estableixin per la Tresoreria General de la Seguretat Social». Com segueix dient aquesta norma, «en el moment de realitzar en període voluntari el pagament dels imports deguts a la Seguretat Social el subjecte responsable ha de presentar als col·laboradors [...] el document o documents d'ingrés corresponents, llevat dels casos en què s'efectuï mitjançant el sistema de domiciliació en compte».

La possibilitat contemplada inicialment que la presentació es podrà efectuar també a través de mitjans telemàtics, s'ha generalitzat segons el que disposa l'Ordre ESS /484/2013, per la qual es regula el sistema RED.

2) No abonar a les entitats corresponents les prestacions satisfetes per aquestes en cas de responsabilitat de l'empresa

L'art. 22.8 de la LISOS tipifica com a infracció greu:

«No abonar a les entitats corresponents les prestacions satisfetes per aquestes als treballadors quan l'empresa hagi estat declarada responsable de l'obligació.»

De conformitat amb el que preveu l'art. 69 del RGR:

«La Tresoreria General de la Seguretat Social recaptarà de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals i dels empresaris declarats responsables de prestacions per resolució de l'entitat gestora, i fins al límit de la seva respectiva responsabilitat, els següents conceptes:

- a) L'import del valor actual del capital cost de les pensions de les quals hagin estat declarades responsables, hi hagi hagut o no avançament per part de la Seguretat Social.
- b) Els interessos de capitalització.
- c) L'import corresponent a les prestacions de quantia fixa o periòdica no vitalícia i de tant alçat, incloses aquelles que hagin de ser satisfetes directament als beneficiaris per l'entitat col·laboradora o l'empresari, en cas d'impagament d'aquelles, hi hagi hagut o no bestreta per part de la Seguretat Social.
- d) El recàrrec del cinc per cent per falta d'assegurament que procedeixi.»

Com segueix afirmant l'apartat 3 del mateix art. 69 del RGRSS, l'entitat gestora corresponent remetrà a la TGSS les resolucions i els acords fermes en via administrativa «que declarin la responsabilitat de la mútua o de l'empresa, amb indicació expressa del moment en què s'hagi fet la seva notificació, juntament amb totes les dades necessàries perquè per part d'aquella es pugui calcular l'import del capital que s'hagi d'ingressar per a la constitució de la pensió i fixar els interessos de capitalització i els recàrrecs corresponents».

L'art. 70.1 del RGRSS estableix que:

«El termini reglamentari d'ingrés dels capitals cost de pensions i rendes certes temporals, així com de les quantitats per prestacions que no tenen el caràcter de pensió, s'iniciarà l'endemà de la notificació de la reclamació de deute practicada per la Tresoreria General de la Seguretat Social per l'import fixat en la resolució ferma de l'entitat gestora o col·laboradora, del capital cost, dels interessos de capitalització i, si s'escau, del recàrrec per falta d'assegurament, i finalitzarà l'últim dia hàbil del mes següent al qual es produïxi aquesta notificació.»

Els supòsits en què es pot donar aquesta responsabilitat de l'empresa són els regulats en l'art. 126 LGSS i, particularment, els art. 94 i seg. de la LSS66 a falta de desenvolupament reglamentari de la norma anterior.

3) Obtenir o gaudir indegudament reduccions, bonificacions o incentius en matèria de cotitzacions

De conformitat amb el que preveu l'art. 22.9, és infracció greu:

«Obtenir o gaudir indegudament qualsevol tipus de reduccions, bonificacions o incentius en relació amb l'import de les quotes socials que correspongui, entenent produïda una infracció per cada treballador afectat, llevat que es tracti de bonificacions de formació professional per a l'ocupació i reduccions de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral, en què s'entendrà produïda una infracció per cada empresa i acció formativa.»

Moltes han estat les fórmules de reducció de cotització derivades de l'adopció de mesures de foment de l'ocupació. Per exemple, les derivades, en el seu intent de sistematització, de la Llei 43/2006, afectades pel RDL 20/2012; o, més recentment, les mesures de foment de l'ocupació jove que preveu la Llei 11/2013, i, fins i tot, les mesures que disposa el RDL 3/2014, que estableix una «tarifa plana» pel que fa a la cotització en cas de contractació indefinida.

Com a regla general, com disposa l'última de les normes esmentades (art. 3.7.3r del RDL 3/2014), el gaudi indegut d'aquestes reduccions o bonificacions de les cotitzacions comportarà necessàriament el reintegrament de les cotitzacions deixades d'ingressar, sense perjudici de l'acció sancionadora.

A més, com a regla general, s'entén una infracció per cada treballador afectat, excepte, en aquest cas, quan es tracti de bonificacions de formació professional per a l'ocupació, i quan es tracti de bonificacions per baixa sinistralitat en el cas de cotitzacions per contingències professionals, en els quals supòsits s'entendrà produïda una infracció per empresa.

4) No cotitzar (i donar d'alta, si s'escau) pels salaris de tramitació i les vacances no meritades

Segons l'art. 22.12, és infracció greu:

«No procedir dins el termini reglamentari a l'alta i cotització pels salaris de tramitació i per les vacances meritades i no gaudides abans de l'extinció de la relació laboral. A aquests efectes es considerarà una infracció per cada un dels treballadors afectats.»

De conformitat amb el que preveu l'art. 56.1.c).4t del RGRSS (i en l'art. 29 de l'Ordre ESS/106/2014 [OC]):

«El termini reglamentari per a l'ingrés de les quotes corresponents a salaris de tramitació, que hagin d'abonar com a conseqüència de processos per acomiadament o extinció del contracte de treball per causes objectives, finalitzarà l'últim dia del mes següent al de la notificació de la sentència, l'acte judicial o de l'acta de conciliació.»

Per la seva banda, com disposa l'art. 147.1 de la LGSS:

«Les percepcions corresponents a vacances anuals meritades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral seran objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l'extinció del contracte.

La liquidació i cotització complementàries comprendran els dies de durada de les vacances, tot i que arribin també al següent mes natural o s'iniciï una nova relació laboral durant aquests, sense cap prorrateig i amb aplicació, si s'escau, del límit màxim de cotització corresponent al mes o mesos que resultin afectats.»

No obstant això, com segueix disposant la norma, s'aplicaran les normes generals de cotització quan s'estableixi que la remuneració del treballador hagi d'incloure, conjuntament amb el salari, la part proporcional corresponent a les vacances meritades.

En relació amb les vacances, cal tenir en compte així mateix, respecte a la tramitació de les altes i baixes, el que disposa l'art. 30.3 del RGA segons el qual:

«En les sol·licituds o procediments especials per a la baixa dels treballadors, a més de les dades d'identificació del treballador, inclòs el número de la Seguretat Social, hi figurarà la data de la baixa, la seva causa i les dades relatives a les peculiaritats en matèria de cotització i acció protectora i, tractant-se de treballador per compte d'altri, han de constar les dades d'identificació de l'empresari, inclòs el codi de compte de cotització a què figuri adscrit el treballador la baixa del qual se sol·licita i, si és el cas, la data de finalització de les vacances anuals meritades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral.»

«La situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagi gaudit amb anterioritat a la finalització del contracte» és considerada situació assimilada a l'alta a l'efecte del que disposa l'art. 166.2 de la LGSS; i, de conformitat amb el que preveu l'art. 268.3 de la LGSS, sobre

naixement del dret a la prestació per desocupació, «en el cas que el període que correspon a les vacances anuals retribuïdes no s'hagi gaudit amb anterioritat a la finalització de la relació laboral, o amb anterioritat a la finalització de l'activitat de temporada o campanya dels treballadors fixos discontinus, la situació legal de desocupació i el naixement del dret a les prestacions es produirà un cop transcorregut aquest període, sempre que se sol·liciti dins el termini dels quinze dies següents a la seva finalització».

Com en altres infraccions relacionades en aquesta matèria, es considera infracció per cada treballador afectat, en aquesta forma de qualificació de la infracció (i de la sanció corresponent) que evita qualsevol possible consideració unitària de l'incompliment.

c) Infraccions en matèria de col·laboració obligatòria de les empreses

De conformitat amb el que preveu l'art. 22.4 de la LISOS, és així mateix infracció greu:

«Incomplir les obligacions econòmiques derivades de la seva col·laboració obligatòria en la gestió de la Seguretat Social.»

Com ja hem vist, les empreses han de col·laborar obligatòriament en la gestió de la Seguretat Social assumint el pagament per delegació de les prestacions d'IT per contingències professionals i per contingències comunes, i del subsidi per desocupació parcial com a conseqüència de reducció de jornada a càrrec del SEPE. A més, l'empresa ha d'assumir l'abonament de les prestacions econòmiques d'IT derivades de contingències comunes fins el 15è dia, que corresponen a l'empresa en exclusiva (art. 173.1 LGSS)

L'empresa es reintegrarà descomptant-la de l'import de les liquidacions de l'ingrés de quotes a la Seguretat Social (llevat pagament directe de prestacions econòmiques per IT per contingències comunes fins el 15è dia), sense perjudici que pugui traslladar aquest pagament delegat a la TGSS en cas d'empreses de menys de 10 treballadors que portin pagant més de sis mesos consecutius a algun treballador la prestació d'IT (qualsevol que sigui la contingència que hi va donar lloc) –art. 16.2 OCE. Així mateix, es preveu la possibilitat d'exceptuar d'aquesta obligació a les empreses a les quals es concedeixi un ajornament o fraccionament en l'ingrés de cotitzacions, o si la situació de econòmica de l'empresa així ho aconsella –art. 16.3 OCE.

De conformitat amb l'art. 19 de l'OCE, en el cas que el treballador no percebes les prestacions corresponents de l'empresa en la seva col·laboració obligatòria, ha de posar en coneixement de l'entitat gestora corresponent o, si s'escau, de la MATMPSS, «que adoptarà amb tota urgència les mesures necessàries, perquè es corregeixi la falta o deficiència i ho comunicarà a la Inspecció de Treball als efectes conseqüents».

d) Altres infraccions greus en matèria de Seguretat Social

A més de les esmentades, l'art. 22 recull una altra sèrie d'infraccions qualificades com a greus i referides a diferents tipus d'incompliments o relacionades amb diferents tipus de deures.

1) No lliurar al treballador els documents necessaris per a la sol·licitud i tramitació de prestacions

Efectivament, tal com disposa l'art. 22.6 és infracció greu:

«No lliurar al treballador en temps i forma, tots els documents que calguin per a la sol·licitud i tramitació de qualssevol prestacions, inclòs el certificat d'empresa, o la no transmissió d'aquest certificat, en el cas de subjectes obligats o acollits a la utilització de sistemes de presentació per mitjans electrònics, informàtics o telemàtics, d'acord amb el procediment establert.»

L'exemple paradigmàtic és l'esmentat en la mateixa norma sancionadora: el certificat d'empreses, que ha de lliurar l'empresari al treballador perquè aquest sol·liciti la corresponent prestació per desocupació, d'acord amb el que preveu l'art. 267 LGSS, i en el qual constaran dades que poden condicionar el contingut de la mateixa prestació per desocupació. La mateixa causa i data d'efectes de la situació legal de desocupació que deriva dels supòsits d'acomiadament col·lectiu o de suspensió del contracte (o reducció temporal de la jornada), i que es podrà acreditar amb la comunicació escrita que preveu l'ET, hauran figurar en el certificat d'empresa, «considerant-se document vàlid per a la seva acreditació» (DT 28a de la LGSS).

2) La manca de comprovació per part de l'empresari principal, l'afiliació o alta dels treballadors de la contracta de la pròpia activitat (o que prestin de forma continuada la seva abans de l'inici de l'activitat d'aquesta)

L'apartat 11 de l'art. 22 recull una infracció incorporada pel RDL 5/2011 dins del seu objectiu de combatre el treballador no declarat (com afirma la seva pròpia exposició de motius i després del procés de regularització que va disposar). Segueix afirmant aquesta exposició de motius, en relació amb aquest tema concret i com a primera mesura declarada per aconseguir aquest objectiu, que:

«[...] com a mecanisme de control en els processos de subcontractació, s'estableix per combatre el treball no declarat l'obligació que els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquells o que es prestin de forma continuada en els seus centres de treball, comprovin, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat contractada o subcontractada, que els treballadors dels contractistes o subcontractistes que aquests ocupin en els seus centres de treball han estat donats d'alta en Seguretat Social, exigint l'acreditació del compliment d'aquesta obligació.»

Es recull, doncs, la infracció a un deure de comprovació previ per part de l'empresa principal que suposa, d'alguna manera, una especificació i concreció del deure de vigilància que justifica l'extensió de responsabilitat continguda

en els art. 42 d'ET i 168 de la LGSS, tot i que s'amplia als supòsits no només de contractes de la pròpia activitat sinó d'aquelles que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa principal de forma continuada.

En aquest sentit, de conformitat amb el que preveu el 5 de l'esmentat RDL 5/2011 i, com aclareix la norma, sense perjudici del que preveu l'article 42 de l'ET, «els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquells o que es prestin de forma continuada en els seus centres de treball, han de comprovar, amb caràcter previ a l'inici de la prestació de l'activitat contractada o subcontractada, l'afiliació i alta en la Seguretat Social dels treballadors que aquests hi ocupin». Aquest deure de comprovació «no és exigible quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no contracti la seva realització per raó d'una activitat empresarial».

3) L'incompliment de l'obligació de comunicar al SEPE les mesures d'acomiadament col·lectiu o de suspensió o reducció de la jornada

En connexió amb la qualificació com a greus de les infraccions relacionades amb les obligacions i els deures derivats de la tramitació de l'acomiadament col·lectiu previstes en l'art. 51 de l'ET o de la tramitació de la suspensió o reducció de jornada de caràcter temporal previstes en l'art. 47 de l'ET, l'art. 22.13 recull igualment com a infracció greu l'incompliment de comunicar al SEPE com a entitat gestora de les prestacions per desocupació, «amb caràcter previ a la seva efectivitat, les mesures d'acomiadament col·lectiu o de suspensió o reducció de jornada, en la forma i amb el contingut establert reglamentàriament, així com la no comunicació, amb antelació a què es produeixin, de les variacions que s'originin sobre el calendari inicialment disposat, en relació amb la concreció i individualització per treballador dels dies de suspensió o reducció de jornada, així com en aquest últim cas, l'horari de treball afectat per la reducció».

En principi, l'art. 51.2 de l'ET disposa que rebuda la comunicació de l'obertura del període de consultes obligat per a la tramitació de l'acomiadament col·lectiu, «l'autoritat laboral ho ha de traslladar a l'entitat gestora de les prestacions per atur i sol·licitar, amb caràcter preceptiu, informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els extrems de la comunicació a què es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat en l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment».

No obstant això, no és aquest l'incompliment que es tipifica –entre altres raons perquè la comunicació en aquest cas correspon a l'autoritat laboral–, sinó el que preveu el nou art. 22 del RD 562/1985, de 2 d'abril, pel qual es desenvolupa la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació, en la reducció que

li dóna al mateix la DF 2a del RD 1483 /2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada. Segons la norma resultant;

«L'empresa ha de comunicar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, a través dels mitjans electrònics establerts en les disposicions d'aplicació i desenvolupament, i amb caràcter previ a la seva efectivitat, les mesures d'acomiadament col·lectiu adoptades d'acord amb l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada adoptades d'acord amb l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors.»

4) Donar ocupació a treballadors sol·licitants i beneficiaris de prestacions

Es tipifica com a infracció greu:

«Donar ocupació, havent comunicat l'alta a la Seguretat Social, a treballadors sol·licitants o beneficiaris de pensions o altres prestacions periòdiques de la Seguretat Social incompatibles amb el treball per compte d'altri.»

Es recull com a infracció, doncs, la participació necessària de l'empresari en l'incompliment general del règim d'incompatibilitat amb les prestacions a què pugui tenir dret o ser sol·licitant el treballador. En paral·lel, l'art. 25.1 qualifica igualment com a infracció greu del treballador «efectuar treball per compte propi o d'altri durant la percepció de prestacions, quan hi hagi incompatibilitat legal o reglamentàriament establerta».

L'element intencional qualificaria les infraccions referides com a molt greus. Aquest element intencional –el comportament clarament fraudulent– sembla evitar-se amb la constatació de l'alta del treballador per part de l'empresari. Per tant, aquest aspecte sorgeix com a element qualificador de la graduació de la infracció i el distingeix de la prevista en l'apartat a) de l'art. 23.1 de la LISOS que veurem a continuació.

2.2.3. Infraccions molt greus

La LISOS tipifica com a infraccions molt greus d'empresaris o assimilats incompliments associats amb la concurrència d'un element intencional –fraud– o amb la inobservança dels requisits formals o documentals previs –dels quals, si s'escau, es pot deduir l'element intencional anterior–, i referits a diferents deures o obligacions en relació amb el sistema de Seguretat Social.

D'aquesta manera, ens trobem amb incompliment de deures al voltant de les prestacions (donar ocupació a treballadors beneficiaris o sol·licitants de prestacions incompatibles amb la feina, sense donar-los d'alta; el falsejament dels documents per a l'obtenció de prestacions; incrementar indegudament la base de cotització, o donar ocupació a treballadors afectats de suspensió o reducció de jornada) o en matèria de cotitzacions (no ingressar les quotes en termini «no havent presentat els documents de cotització»; pactar amb els treballadors l'obligació de pagar la prima o part de la quota a càrrec de l'empresari; efectuar declaracions o consignar dades falses en els documents de cotització que oca-

sionin deduccions o bonificacions fraudulentos, el falsejament de documents per a obtenir o gaudir bonificacions en matèria de formació contínua, o retenir indegudament la part de la quota de Seguretat Social descomptada als treballadors).

A més de les anteriors, i introduïda recentment per la Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social, la norma recull igualment com a infracció molt greu un incompliment associat als procediments d'acomiadament col·lectiu. Es tracta de l'incompliment recollit en l'art. 51.9 d'ET, segons el qual:

«Quan es tracti de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no sotmeses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb 55 anys d'edat o més que no tinguessin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi haurà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment assenyalats en els termes que preveu la Llei General de la Seguretat Social.»

S'entén que l'empresari incorre en una infracció per cada treballador que hagi sol·licitat, obtingut o gaudit fraudulentament de les prestacions de Seguretat Social (art. 23.2 de la LISOS).

En els supòsits d'ocupació de treballadors perceptors de prestacions, de falsejament de documentació per a l'accés a prestacions o de l'increment de les bases de cotització amb la finalitat fraudulenta d'increment de les prestacions corresponents, s'estableix una responsabilitat solidària de l'empresari (amb el treballador) respecte a la devolució de les prestacions indegudament percebudes. Així mateix, es preveu expressament en aquesta seu la responsabilitat solidària de l'empresa principal respecte de l'ocupació de treballadors per part de la contracta de la pròpia activitat en el primer dels casos esmentats.

Per tant, es consideren infraccions molt greus les següents:

a) Donar ocupació com a treballadors a beneficiaris o sol·licitants de pensions o altres prestacions periòdiques de la Seguretat Social, el gaudi de les quals sigui incompatible amb el treball per compte d'altri, quan no se'ls hagi donat d'alta a la Seguretat Social amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat.

b) No ingressar, en el termini i formes reglamentaris, les quotes corresponents que per tots els conceptes recapta la Tresoreria General de la Seguretat Social, no havent complert dins de termini les obligacions que estableixen els apartats 1 i 2 de l'article 26 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, així com actuar fraudulentament a fi d'eludir la responsabilitat solidària, subsidiària o *mortis causa* en el compliment de l'obligació de cotitzar o en el pagament dels altres recursos de la Seguretat Social.

c) El falsejament de documents perquè els treballadors obtinguin o gaudeixin fraudulentament prestacions, així com la connivència amb els seus treballadors o amb els altres beneficiaris per a l'obtenció de prestacions indegudes o superiors a les que siguin procedents en cada cas, o per eludir el compliment de les obligacions que correspongui a qualsevol d'ells en matèria de prestacions.

d) Pactar amb els treballadors de manera individual o col·lectiva l'obligació per part d'ells de pagar totalment o parcialment la prima o part de quotes a càrrec de l'empresari, o bé la seva renúncia als drets que els confereix el sistema de la Seguretat Social.

e) Incrementar indegudament la base de cotització del treballador de manera que provoqui un augment en les prestacions que siguin procedents, així com la simulació de la contractació laboral per a l'obtenció indeguda de prestacions.

f) Efectuar declaracions o consignar dades falses o inexactes en els documents de cotització, o en qualsevol altre document, que ocasionen deduccions o compensacions fraudulentes en les quotes a satisfer a la Seguretat Social, o incentius relacionats amb elles.

g) No facilitar a l'organisme públic corresponent, en temps i forma, les dades identificatives de titulars de prestacions socials econòmiques, així com, quan determinin o condicionin el dret a percebre-les, les dels beneficiaris, cònjuges i altres membres de la unitat familiar, o les dels seus imports, classe de les prestacions i data d'efectes de la concessió.

h) Incórrer els empresaris, les entitats de formació o aquelles que assumeixin l'organització de les accions formatives programades per les empreses, en el falsejament de documents o en la simulació de l'execució de l'acció formativa, inclosa la teleformació, per a l'obtenció o gaudi indegut de bonificacions en matèria de formació professional per a l'ocupació. S'entén una infracció per cada empresa i per cada acció formativa.

i) Incomplir l'obligació de subscriure el conveni especial en els supòsits que estableix l'article 51.9 de l'Estatut dels Treballadors.

j) Donar ocupació als treballadors afectats per la suspensió de contractes o reducció de jornada, en el període d'aplicació de les mesures de suspensió de contractes o en l'horari de reducció de jornada comunicat a l'autoritat laboral o a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, si s'escau.

k) Retenir indegudament, no ingressar-la dins de termini, la part de quota de Seguretat Social descomptada als seus treballadors o efectuar descomptes superiors als legalment establerts, no ingressant en el termini reglamentari.»

Cal tenir en compte que aquestes infraccions molt greus donen lloc a les sancions accessòries previstes en l'art. 46 de la LISOS. D'aquesta manera, els empresaris, a més de les sancions corresponents derivades de les respectives infraccions (multa econòmica), podran ser sancionats accessòriament amb la pèrdua de les ajudes, les bonificacions i els beneficis, amb l'exclusió de l'accés als mateixos i amb devolució de les quantitats obtingudes il·lícitament. Així mateix, s'ha de recordar que les sancions que es puguin imposar en aquesta matèria són sense perjudici de les altres responsabilitats exigibles als subjectes responsables (art. 43 de la LISOS).

2.3. Infraccions dels treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de les prestacions

A més de les infraccions d'empresaris, treballadors per compte propi i assimilats recollides en els articles que hem vist, la secció 2a del capítol III de la LISOS (art. 24 a 26) recull les infraccions de treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de les prestacions.

Aquestes infraccions recullen, generalment, incompliments relacionats amb deures d'aquests en la tramitació o accés a diferents prestacions, centrant-se els tipus en els requisits específics que la llei preveu per a l'accés a les prestacions per desocupació, tant contributiu com assistencial (i, per extensió, a la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms).

Les infraccions lleus es refereixen a incompliments d'obligacions formals i documentals, com és recurrent en la seva tipificació al llarg de les diferents matèries de l'ordre social. Les infraccions greus al·ludeixen a incompliments substantius que afecten elements essencials en l'accés i la dinàmica de les presta-

cions. Les molt greus, en paral·lel a les definides com a tals dels empresaris, es refereixen a actuacions intencionals o fraudulentament en relació amb l'accés o gaudi il·lícit de determinades prestacions.

2.3.1. infraccions lleus

Es consideren infraccions lleus:

En primer lloc:

«No facilitar a l'entitat corresponent o a l'empresa, quan li siguin requerides, les dades necessàries per a la seva afiliació o la seva alta a la Seguretat Social i, si s'escau, les alteracions que en elles es produïssin, les de la situació de pluriocupació, i, en general, l'incompliment dels deures de caràcter informatiu.»

Potser les dades més rellevants a aquests efectes tenen a veure amb la possible situació de pluriocupació del treballador. D'acord amb les normes sobre cotització, la base màxima de cotització s'aplicarà en els casos de pluriocupació (art. 148.2 LGSS), entenent per tal «la situació de qui treballi en dues o més empreses diferents, en activitats que donin lloc a la seva inclusió en el camp d'aplicació d'aquest règim general». En aquests casos, tal com disposa l'art. 9.1.3r del RGC, i com a regla general, «el límit màxim absolut es distribuirà entre tots els subjectes de l'obligació de cotitzar en proporció a les retribucions abonades en cadascuna de les empreses en què presti els seus serveis el treballador en situació de pluriocupació» (normes que es concreten en l'art. 9 de l'OC). Per a això, es requereix un mínim d'informació per part del treballador la inobservança de la qual sanciona aquesta norma. Cal tenir en compte, al respecte d'això, que les referides regles de distribució o prorrateig «es duran a terme a petició de les empreses o treballadors afectats o, si s'escau, d'ofici, per les direccions provincials de la TGSS» (art. 9.3 de l'OC).

En segon lloc, es recull com a infracció lleu:

«No comparèixer, previ requeriment, davant l'entitat gestora de les prestacions en la forma i data que es determinin, llevat de causa justificada.»

Es tracta d'una infracció que sanciona qualsevol incompliment genèric en aquest sentit. Si es tracta de la manca de compareixença davant els reconeixements mèdics necessaris per a la qualificació de l'estat de malaltia, per exemple, la qualificació de la falta serà de greu atès que afecta directament la dinàmica d'algunes prestacions associades a l'estat de malaltia (per exemple, IT o IP).

En tercer lloc ens trobem amb dos tipus d'infraccions que recullen una sèrie de conductes qualificades com a lleus que es relacionen directament amb les prestacions per desocupació, tant en l'àmbit contributiu com en l'assistencial, i, si s'escau, amb la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms.

Es tracta d'incompliments de determinades obligacions dels treballadors regulades, principalment, en l'art. 299 de la LGSS.

D'aquesta manera, dins de les previstes en l'apartat 3 de l'art. 24 de la LISOS, es considera infracció lleu:

«No comparèixer, previ requeriment, davant els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, excepte causa justificada.»

Els treballadors tenen l'obligació de «proporcionar la documentació i informació que es determinin a l'efecte del reconeixement, suspensió, extinció o represa del dret a les prestacions i comunicar als serveis públics d'ocupació autonòmics i al servei públic d'ocupació estatal, el domicili i, si s'escau, el canvi del domicili, facilitat a l'efecte de notificacions, en el moment en què aquest es produeixi».

A més, «sense perjudici del que s'ha dit anteriorment, quan no quedés garantida la recepció de les comunicacions en el domicili facilitat pel sol·licitant o beneficiari de les prestacions, aquest estarà obligat a proporcionar als serveis públics d'ocupació autonòmics i al servei públic d'ocupació estatal les dades que necessitin perquè la comunicació es pugui realitzar per mitjans electrònics».

Així ho disposa l'art. 299 b) de la LGSS i en aquest sentit s'incardina el deure de compareixença, previ requeriment, la inobservança del qual es tipifica com a infracció lleu.

També té la consideració d'infracció lleu:

«No tornar en termini, excepte causa justificada, al servei públic d'ocupació o, si s'escau, a les agències de col·locació sense fins lucratiu el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i data indicats per cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquells».

De la mateixa manera que en el supòsit anterior, l'art. 299 g) de la LGSS recull com a obligació del treballador «tornar als serveis públics d'ocupació, o, si s'escau, a les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells, en el termini de cinc dies, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i data indicats per cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquests serveis».

Segons l'apartat c) de l'art. 24.3 de la LISOS, és considerada infracció lleu:

«No complir les exigències del compromís d'activitat, excepte causa justificada, sempre que la conducta no estigui tipificada com una altra infracció lleu o greu en els articles 24 o 25 d'aquesta Llei. Als efectes que preveu aquesta Llei, s'entén per compromís d'activitat el que compleixi els requisits que estableix l'apartat 2 de l'article 231 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.»

Actualment, el compromís d'activitat es regula en l'art. 300 de la LGSS. Segons aquest article, «s'entén per compromís d'activitat el que adquireixi el sol·licitant o beneficiari de les prestacions de buscar activament ocupació, ac-

ceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per incrementar seva ocupabilitat [...]».

Com segueix afirmant l'art. 300 citat, «el servei públic d'ocupació estatal i els serveis públics d'ocupació autonòmics requeriran als beneficiaris de prestacions per desocupació perquè acreditin davant d'ells, en la forma que determinin en el marc de la col·laboració mútua, la realització d'actuacions dirigides a la seva reinserció laboral o a la millora de la seva ocupabilitat. La no acreditació tindrà la consideració d'incompliment del compromís d'activitat».

En aquest cas, es considera infracció lleu no complir amb les exigències generals d'aquest compromís d'activitat sempre que no siguin considerades com a infracció greu. I tindrà aquesta consideració conforme amb l'art. 25.4.a) rebutjar una oferta d'ocupació adequada, definida com a tal en l'art. 301 de la LGSS tal com veurem a continuació.

Essent aquestes infraccions incorporades per la Llei 1/2014, en la qual s'estableixen una sèrie d'obligacions concretes (exigències) del treballador perceptor de prestacions per atur en el seu compromís d'activitat, modificant, a aquest efecte, el que disposa l'art. 41 de la LE. Tal com disposa la norma en qüestió en aquesta nova redacció:

«Els beneficiaris de prestacions i subsidis per atur inscrits en els serveis públics d'ocupació, un cop hagin subscrit el compromís d'activitat, hauran de participar en les polítiques actives d'ocupació que es determinin en l'itinerari d'inserció, sense perjudici del que disposa la Llei general de la Seguretat Social. Els serveis públics d'ocupació competents han de verificar el compliment de les obligacions derivades de la subscripció del compromís d'activitat dels beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació, comunicant la sanció imposada, si s'escau, en el moment en què s'imposi, al servei públic d'ocupació estatal o l'Institut Social de la Marina, segons correspongui, per a la seva execució.»

Finalment, dins d'aquest art. 24.3 de la LISOS també es considera lleu:

«No facilitar als serveis públics d'ocupació, la informació necessària per a garantir la recepció de les seves notificacions i comunicacions.»

Com segueix afirmant la norma sancionadora, «les citacions o comunicacions efectuades per mitjans electrònics s'entendran vàlides a efectes de notificacions sempre que els treballadors hagin expressat prèviament el seu consentiment».

Es tracta, com es pot inferir, d'un incompliment que entronca amb el deure d'informació general a què abans ens referíem i que s'explicita en l'art. 300 de la LGSS.

A més d'aquestes infraccions lleus, l'apartat 4 recull una altra sèrie d'incompliments, també de «sol·licitants o beneficiaris de prestacions per atur de nivell contributiu o assistencial».

Aquest apartat va ser introduït per la Llei 1/2004 i, tal com diu la seva exposició de motius, amb aquest nou apartat [i amb les redaccions dels apartats a) i c) de l'art. 24.3 abans relatats] el que es pretenia és «adaptar el règim d'infraccions i sancions a la novetat que la inscripció com a demandant d'ocupació i el seu manteniment passen a ser requisits necessaris per a percebre i conservar el dret a la prestació», tal com, d'altra banda, recullen els nous art. 209 i 215 de la LGSS en redacció donada per aquesta llei.

En aquest sentit, el segon paràgraf de l'art. 41.4 LE, en la redacció que li dona la Llei 1/2014, disposa que:

«Els serveis públics d'ocupació competents han de verificar, així mateix, el compliment de l'obligació d'aquests beneficiaris de mantenir-se inscrits com a demandants d'ocupació, i ha de comunicar els incompliments d'aquesta obligació al servei públic d'ocupació estatal o, si s'escau, l'Institut Social de la Marina, en el moment en què es produeixin o es coneguin. La comunicació pot realitzar-se per mitjans electrònics i serà document suficient perquè el servei públic d'ocupació estatal o, si s'escau, l'Institut Social de la Marina, iniciï el procediment sancionador que correspongui.»

Així, aquest nou apartat 4 de l'art. 24 de la LISOS (en una sistemàtica millorable atès que reitera els criteris d'atribució de responsabilitat genèrics de l'apartat 3), recull com a infraccions lleus:

«a) No facilitar la informació necessària per a garantir la recepció de les seves notificacions i comunicacions.

Les citacions o comunicacions efectuades per mitjans electrònics s'entendran vàlides a efectes de notificacions sempre que els treballadors hagin expressat prèviament el seu consentiment.

b) No complir el requisit, exigint per a la conservació de la percepció de la prestació, d'estar inscrit com a demandant d'ocupació en els termes que estableixen els articles 209.1 i 215.4 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, excepte causa justificada.»

2.3.2. infraccions greus

Les infraccions greus dels treballadors o assimilats, beneficiaris o sol·licitants de prestacions en matèria de seguretat social es recullen en l'art. 25 de la LISOS. Com dèiem abans, es refereixen a incompliments –no qualificats per la seva intencionalitat– d'aspectes essencials de la dinàmica de les prestacions, particularment per desocupació (conforme amb el que disposa l'apartat 4 de l'esmentat art. 25).

En aquest sentit, es consideren greus:

«1. Efectuar treballs per compte propi o d'altri durant la percepció de prestacions, quan hi hagi incompatibilitat legal o reglamentàriament establerta, sense perjudici del que disposa l'apartat 2 de l'article següent.»

En aquest últim cas, la diferència s'ha de trobar en l'habitualitat dels treballs (el citat art. 25.2 parla de «compatibilitzar») i, per tant, amb l'element intencional de què parlem.

«2. No comparèixer, llevat de causa justificada, als reconeixements mèdics ordenats per les entitats gestores o col·laboradores, en els supòsits així establerts, així com no presentar davant d'aquestes els antecedents, justificants o dades que no constin a l'entitat, quan siguin requerits i afectin el dret a la continuïtat en la percepció de la prestació.»

Com dèiem, la compareixença als reconeixements mèdics pot ser essencial en la dinàmica de les prestacions econòmiques associades a la pèrdua de salut del treballador, fonamentalment IT i IP (en relació amb l'equip de valoració d'incapacitats). Per exemple, de conformitat amb el que preveu l'art. 175.3 de la LGSS, «la incompareixença del beneficiari a qualsevol de les convocatòries realitzades pels metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social per a examen i reconeixement mèdic produirà la suspensió cautelar del dret, a fi de comprovar si aquella va ser o no justificada. Per reglament s'ha de regular el procediment de suspensió del dret i els seus efectes».

«3. No comunicar, llevat de causa justificada, les baixes en les prestacions en el moment en què es produeixin situacions determinants de la suspensió o extinció del dret, o quan es deixin de reunir els requisits per al dret a la seva percepció quan per qualsevol de les causes esmentades hagi percebut indegudament la prestació, sempre que la conducta no estigui tipificada com a infracció lleu en l'article 24.4.b) d'aquesta Llei.»

Es tracta d'una infracció incorporada, com la següent, per la Llei 1/2014, en l'intent de sistematitzar obligacions concretes de comunicació per assegurar el seguiment en el manteniment del dret a les prestacions.

Específicament en matèria de desocupació, la norma recull també com a infracció greu incompliments específics relacionats amb la negativa a acceptar una oferta adequada d'ocupació que regula l'art. 231.3 de la LGSS o amb la negativa a participar en feines de col·laboració social a què es refereix l'art. 231 de la LGSS (i que referíem abans).

De conformitat amb el que preveu l'actual i citat art. 301 de la LGSS:

«[...] s'entendrà per col·locació adequada la professió demandada pel treballador i també la que es correspongui amb la seva professió habitual o qualsevol altra que s'ajusti a les seves aptituds físiques i formatives. En tot cas, s'entendrà per col·locació adequada la coincident amb l'última activitat laboral exercida sempre que la durada hagués estat igual o superior a tres mesos.

Transcorregut un any de percepció ininterrompuda de les prestacions, a més de les professions anteriors, també podran ser considerades adequades altres col·locacions que segons el parer del servei públic d'ocupació puguin ser exercides pel treballador.

La col·locació s'entén adequada quan s'ofereixi en la localitat de residència habitual del treballador o en una altra localitat situada en un radi inferior a 30 quilòmetres des de la localitat de la residència habitual, llevat que el treballador acreditï que el temps mínim per al desplaçament, d'anada i tornada, supera el 25 per cent de la durada de la jornada diària de treball, o que el cost del desplaçament suposa una despesa superior al 20 per cent del salari mensual, o quan el treballador tingui possibilitat d'allotjament apropiat en el lloc de nova ocupació.

La col·locació que s'ofereixi al treballador s'entén adequada tenint en compte la durada del treball, indefinida o temporal, o de la jornada de treball, a temps complet o parcial. A més perquè aquesta col·locació s'entengui adequada ha d'implicar un salari equivalent a l'aplicable al lloc de treball que s'ofereixi, amb independència de la quantia de la prestació a què tingui dret el treballador, o encara que es tracti de treballs de col·laboració social.

Per a l'aplicació del que preveuen els paràgrafs anteriors el servei públic d'ocupació competent ha de tenir en compte les circumstàncies professionals i personals de l'aturat, així com la conciliació de la vida familiar i laboral, l'itinerari d'inserció fixat, les característiques del lloc de treball ofert, l'existència de mitjans de transport per al desplaçament, així com les característiques dels mercats locals d'ocupació.

El salari corresponent a la col·locació perquè aquesta sigui considerada adequada no podrà, en cap cas, ser inferior al salari mínim interprofessional un cop descomptats d'aquell les despeses de desplaçament.»

2.3.3. Infraccions molt greus

Les infraccions que en aquesta matèria es qualifiquen com a molt greus vénen qualificades, en el sentit que dèiem, per incompliments relacionats amb les prestacions on es dóna una intencionalitat del treballador o una connivència amb l'empresari per accedir o mantenir determinades prestacions de seguretat social.

Com dèiem també, algunes d'aquestes infraccions estan relacionades amb les previstes en l'art. 23 en relació amb incompliments paral·lels dels empresaris.

Es consideren infracció molt greu:

«1. Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que corresponguin, o prolongar indegudament el gaudi mitjançant l'aportació de dades o documents falsos; la simulació de la relació laboral; i l'omissió de declaracions legalment obligatòries o altres incompliments que puguin ocasionar percepcions fraudulentament.

2. Compatibilitzar la sol·licitud o la percepció de prestacions o subsidi per desocupació, així com la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms amb el treball per compte propi o aliè, excepte en el cas del treball a temps parcial en els termes que preveu la normativa corresponent.

3. La connivència amb l'empresari per a l'obtenció indeguda de qualsevol prestació de la Seguretat Social.

4. La no aplicació o la desviació en l'aplicació de les prestacions per desocupació, que es percebin segons el que estableixin programes de foment d'ocupació.»

2.4. Infraccions en matèria de col·laboració en la gestió

Finalment, la LISOS recull un seguit d'infraccions relatives a incompliments relacionades amb empreses i MATMPSS com a entitats col·laboradores en la gestió.

D'aquesta manera, els art. 27 a 29 recullen, amb exhaustivitat, una sèrie d'infraccions que sancionen incompliments en relació amb els seus deures de constitució, associació d'empresaris i adhesió de treballadors autònoms, aspectes essencials del seu règim jurídic com la prohibició de tenir ànim de lucre, règim financer i pressupostari, d'incompatibilitats en la seva activitat o en l'àmbit de la gestió i supervisió de les prestacions que poden correspondre-li.

Per la seva banda, els art. 30 a 32 recullen infraccions de les empreses que col·laborin voluntàriament en la gestió.

2.4.1. Infraccions de les MATMPSS

a) Infraccions lleus

Són infraccions lleus de les MATMPSS les corresponents a incompliments formals o documentals en relació amb els aspectes bàsics del seu règim jurídic. En aquest sentit, de conformitat amb l'art. 27 de la LISOS, tenen tal caràcter les següents:

- «1. No complir les obligacions formals relatives a diligència, remissió i conservació de llibres, registres, documents i relacions de treballadors, així com dels butlletins estadístics.
2. Incomplir les obligacions formals establertes sobre inscripció, registre i conservació de documents i certificats, en matèria de reconeixements mèdics obligatoris.
3. No remetre a l'organisme competent, dins el termini i degudament emplenats, els informes d'accidents de treball quan aquests tinguin caràcter lleu.
4. No informar els empresaris associats, treballadors i òrgans de representació del personal, i a les persones que acreditin un interès personal i directe, sobre les dades referents a ells que constin a l'entitat.»

Per exemple, en relació amb la infracció esmentada en primer lloc, l'art. 21 del RD 1993/1995 recull l'obligació de les MATMPSS de portar al dia els següents llibres:

- «1r Llibre d'Actes de cadascun dels òrgans de govern de l'entitat, de la Comissió de control i seguiment i de la Comissió de prestacions especials.
- 2n Llibres oficials de comptabilitat.
- 3r Llibre d'Actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.»

L'article precisa que «Tots aquests llibres seran diligenciats pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, que procedirà a segellar tots els seus folis, els quals hauran d'estar numerats correlativament». I també determina que han de portar els registres:

- «1r Registres d'empreses associades i de treballadors per compte propi adherits.
- 2n Registre de reconeixements mèdics.
- 3r Registres de contingències.»

Aquests llibres i registres poden portar-los per sistemes informàtics.

Per la seva banda, en relació amb la infracció relativa a no remetre a l'òrgan corresponent els comunicats d'accident de treball (quan tinguin la qualificació de lleu; si són greus, molt greus o provoquen la mort del treballador, serà infracció greu), cal tenir present el que disposa l'art. 3 de l'Ordre de 16 de desembre de 1987. Aquesta regulava els models de remissió a l'autoritat laboral dels accidents de treball. Uns models ja derogats (i renovats) per l'Ordre

TAS /2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i es possibilita la seva transmissió per procediment electrònic. No obstant això, en la primera s'establia la necessitat que la «entitat gestora o col·laboradora» remetés aquesta relació a la «Direcció General d'Informàtica i Estadística del Ministeri de Treball i Seguretat Social (s'ha d'entendre Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social) abans del dia 10 del mes següent al de referència de les dades, i s'acompanyarà d'escrit en el qual consti el nombre de documents remesos».

Finalment, cal tenir en compte, en relació amb l'última de les infraccions recollides en l'art. 27 de la LISOS, el que disposa l'art. 15.2 RD 1993/1995. Segons aquest article, «els associats, els seus treballadors i els adherits, tindran dret a ser informats per les mútues sobre les dades referides a ells que hi constin. El mateix dret tindran les persones que acreditin tenir, d'acord amb el que estableix la Llei general de la Seguretat Social, un interès personal i directe».

b) Infraccions greus

Es recullen com a infraccions greus les següents:

«1. No portar al dia i en la forma establerta els llibres obligatoris, així com els llibres oficials de comptabilitat o sistema comptable autoritzat, de conformitat amb el pla general de comptabilitat i normes pressupostàries de la Seguretat Social.»

Com hem vist, l'art. 21 del RD 1993/1995 disposa l'obligació de portar al dia un seguit de llibres i registres. A més, de conformitat amb el que disposa l'art. 22.2 del mateix decret, les MATMPSS «s'han d'ajustar, dins del règim de la comptabilitat pública, al Pla General de Comptabilitat de la Seguretat Social, i estan sotmeses a la rendició dels comptes de la seva gestió al Tribunal de Comptes».

«2. Acceptar l'associació d'empreses no incloses en l'àmbit territorial o funcional de l'entitat sense estar autoritzades; no acceptar tota proposició d'associació que formulin les empreses compreses en el seu àmbit d'actuació; concertar convenis d'associació de durada superior a un any; i no protegir la totalitat dels treballadors d'una empresa associada corresponents a centres de treball situats a la mateixa província, i no atendre les sol·licituds de cobertura de la protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms amb els quals tinguin formalitzada la cobertura per contingències professionals.»

Aquesta infracció al·ludeix a deures bàsics de les MATMPSS en l'exercici de la seva activitat com a entitat col·laboradora en la gestió. En aquest sentit, cal tenir en compte diferents normes sobre el seu règim jurídic.

En relació amb el deure d'acceptar qualsevol proposta d'associació, l'art. 83.2 de la LGSS disposa que «Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social hauran d'acceptar tota proposició d'associació i d'adhesió que se'ls formuli, sense que la falta de pagament de les cotitzacions socials els excusi del compliment de l'obligació ni constitueixi causa de resolució del conveni o document subscrit, o els seus annexos».

En relació amb la durada del conveni d'associació, l'art. 62.1 RD 1993/1995 disposa que aquest:

«[...] tindrà un termini de vigència d'un any, havent de coincidir en tot cas el seu venciment amb l'últim dia del mes, i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, excepte denúncia en contra de l'empresari, degudament notificada, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del venciment.

Denunciat el conveni d'associació en la forma i termini establerts en el paràgraf anterior, la mútua haurà de lliurar a l'empresari, en el termini de deu dies des de la notificació de la denúncia, certificació acreditativa del cessament i de la data d'efectes del conveni.»

En relació la necessària cobertura de tots els treballadors corresponent a centres de treball inclosos en l'àmbit de la mútua, és l'art. 61.1 del RD 1993/1995 el que disposa aquesta obligació. Tal com disposa el mateix: «els empresaris associats a una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, per a la cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, hauran de protegir-hi a la totalitat dels seus treballadors corresponents als centres de treball situats a la mateixa província, sempre que aquesta es trobi compresa en l'àmbit territorial de la mútua».

Per altra banda, la seva consideració com a òrgan gestor de la protecció per cessament d'activitat (d'acord amb el que disposa l'art. 28 del RD 1541/2011) fa que es consideri com a infracció greu no atendre les corresponents sol·licituds de cobertura d'aquesta protecció, en connexió, a més, amb les infraccions incorporades en els darrers números d'aquest art. 28 i introduïdes per la Llei 32/2010.

«3. No observar les normes relatives a la denominació i la seva utilització, i a la constitució i funcionament dels seus òrgans de govern i de participació.»

En aquest sentit, l'art. 11 del RD 1993/1995 disposa que «en la denominació de l'entitat es consignarà obligatòriament l'expressió "mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social", seguida del número amb què hagi estat inscrita en el Registre. Expressió que haurà de ser utilitzada en tots els centres i dependències de l'entitat, així com en les seves relacions tant amb els seus associats, adherits i treballadors protegits, com amb tercers». Així mateix, «quan les mútues utilitzin anagrames o denominacions abreujades, en qualsevol cas, utilitzaran l'expressió "mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social" seguida del número amb què hagin estat inscrites».

La mateixa norma impedeix que la mútua pugui utilitzar «la denominació utilitzada per una altra entitat, qualsevol que sigui la seva naturalesa, o que pugui induir a confusió, sense que a aquest efecte tinguin caràcter diferenciador les indicacions relatives a la forma social o aquelles altres la utilització de les quals sigui exigida per la normativa específica».

Aquesta denominació s'ha d'inscriure en el Registre Mercantil Central, havent de remetre, per a la seva constància, la corresponent certificació al Ministeri d'Ocupació.

Les normes sobre constitució i funcionament dels seus òrgans de govern, la conculcació de les quals es tipifica en aquesta infracció també com a greu, són les recollides en els art. 32 i seg. del RD 1993/1995

«4. No remetre a l'organisme competent, dins el termini i degudament emplenats, els informes d'accidents de treball i malaltia professional, quan tinguin caràcter greu, molt greu o produeixin la mort del treballador.»

D'acord amb el que hem vist quan fèiem referència a les infraccions lleus (seria lleu si l'accident té aquest caràcter), la normativa sobre remissió de comunicats d'accident encara manté l'obligació de l'entitat gestora i col·laboradora de remetre al Ministeri la relació d'accidents.

«5. No complir la normativa establerta respecte de constitució i quantia en matèria de fiança, despeses d'administració, reserves obligatòries, així com la falta de remissió dins de termini a l'organisme competent del balanç anual, memòria i compte de resultats, i pressupost d'ingressos i despeses degudament aprovats i confeccionats.»

Segons l'art.81.2 LGSS:

«El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, una vegada comprovada la concurrència dels requisits establerts en les lletres a), b) i c) de l'apartat anterior i que els estatuts s'ajusten a l'ordenament jurídic, ha d'autoritzar la constitució de la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social i ordenar-ne la inscripció en el Registre de Mútues Col·laboradores amb la Seguretat social dependent del mateix.»

En aquest sentit, l'art. 9 del RD 1993/1995 exigeix a les MATMPSS, «per a constituir-se i col·laborar en la gestió de la Seguretat Social», una sèrie de condicions. Aquestes són: primera, «que limitin la seva activitat a l'expressada col·laboració»; segona, «que concorrin com a mínim cinquanta empresaris i trenta mil treballadors, amb un volum anual de quotes no inferior al que es determini en les disposicions d'aplicació i desenvolupament del present Reglament», i, tercera, «que prestin fiança com a garantia del compliment de les seves obligacions».

D'acord amb l'art. 17 del RD 1993/1995, els empresaris que desitgin constituir una MATMPSS hauran de sol·licitar l'oportuna autorització del Ministeri acompanyada d'una sèrie de documents, entre els quals hi ha necessàriament el «document en el qual s'obliguin a prestar, com a tràmit previ a la inscripció de la mútua en el Registre, la fiança que li correspongui».

És procedent l'autorització i inscripció de la mútua, «prèvia comprovació que concorren en la sol·licitud formulada els requisits necessaris per a la constitució». Aprovada la constitució de la mútua i constituïda la fiança, «es procedirà a la inscripció de l'entitat en el corresponent Registre, dependent de la Secretaria General per a la Seguretat Social» (art. 18 del RD 993/1995).

«6. No facilitar a l'organisme competent i, en tot cas, als serveis comuns i entitats gestores, totes les dades que sol·licitin en matèria de col·laboració, ni coordinar l'actuació de l'entitat amb aquests organismes i amb les administracions competents en matèria de gestió de serveis socials o altres matèries en què col·laboren les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, així com la negativa a expedir als empresaris associats els certificats del cessament de l'associació.

7. Donar publicitat o difondre públicament informacions i dades referents a la seva actuació, sense la prèvia autorització de l'òrgan superior de vigilància i tutela, quan aquesta es requereixi.»

En tot cas, tal com disposa l'art. 15.3 del RD 1993/1995, «les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social podran divulgar informacions i dades referents a la seva actuació, sempre que aquestes es limitin a la col·laboració en la gestió exercida per la mútua i no continguin comparacions amb la portada a terme per altres entitats».

«8. No sol·licitar en temps i forma establerts les autoritzacions preceptives en matèria d'inversions, contractació amb tercers, revalorització d'actius i actualització de balanços, i qualssevol altres en matèria econòmicofinancera en què així ho exigeixin les disposicions en vigor.»

En aquest sentit, l'art. 25 del RD 1993/1005 disposa que «les operacions relatives al patrimoni de la Seguretat Social adscrit a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, pel que fa a titularitat i inscripció, modes d'adquisició, adscripció, alienació, arrendaments, cessions i confecció d'inventari, s'ajustaran al que estableix sobre el particular en la secció 1a del capítol VIII del títol i de la Llei general de la Seguretat Social, tenint en compte les especificacions que es contenen en el Reial decret 1221/1992, de 9 d'octubre, sobre el patrimoni de la Seguretat Social, així com en aquest Reglament i en les normes d'aplicació i desenvolupament». Per tant, s'apliquen els art. 80 i seg. de la LGSS.

Finalment, ens trobem amb una sèrie d'infraccions introduïdes per la Llei 32/2010 i relatives a les funcions de les MATMPSS com a gestores de la prestació de cessament per activitat dels treballadors autònoms.

«9. No complir amb la normativa relativa al reconeixement, suspensió, extinció i represa derivada de la gestió de la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms.

10. Incomplir la normativa de la prestació per cessament d'activitat dels treballadors autònoms respecte a la gestió del desenvolupament de convocatòries i accions específiques de formació, orientació professional, informació, motivació, reconversió o inserció professional del treballador autònom que es determinin.

11. La declaració o denegació de la força major com a situació legal de cessament d'activitat dels treballadors sense tenir en consideració la documentació aportada pel sol·licitant.»

c) Infraccions molt greus

Finalment, es recullen com a infraccions molt greus aquells incompliments de normes bàsiques i essencials en la mateixa configuració i concepció de les MATMPSS com a entitats col·laboradores de la Seguretat Social.

Les mútues es defineixen, conforme amb l'art. 2.1 del RD 1993/1995, com:

«[...] les associacions d'empresaris que, degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Immigració i amb tal denominació, es constitueixin amb l'objecte de col·laborar, sota la direcció i tutela de l'esmentat Ministeri, en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals del personal al seu servei, sense ànim de lucre, amb subjecció a les normes del present Reglament i amb la responsabilitat mancomunada dels seus membres.»

Són, doncs, associacions d'empresaris, sense ànim de lucre, tutelades pel Ministeri d'Ocupació, el patrimoni de les quals forma part del patrimoni de la Seguretat Social i que estan fortament sotmeses a les normes legals i reglamentàries que regulen la seva constitució, desenvolupament de l'activitat (que no pot ser altre que el de col·laborar en la gestió en els termes previstos) i cessament.

De conformitat amb l'art. 3 del RD 1993/1995:

«[...] els ingressos procedents de les quotes de la Seguretat Social obtingudes per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social com a conseqüència de la gestió desenvolupada, així com els béns mobles o immobles en què puguin invertir-se aquests ingressos, formen part del patrimoni de la Seguretat Social i estan afectats al compliment dels fins d'aquesta. Així mateix, formen part del patrimoni de la Seguretat Social les rendes i rendiments dels béns assenyalats i, en general, els drets, accions i recursos que hi estan relacionats.»

Per la seva banda, conforme disposa l'art. 5.1 del RD 1993/1995, «la col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social no pot servir de fonament a operacions de lucre mercantil, sense que, en conseqüència, pugui imputar cap despesa a càrrec d'aquestes entitats per activitats de mediació o captació d'empreses associades o de treballadors adherits».

Així mateix, segons disposa l'apartat 2 del mateix art. 5 referit, «l'activitat col·laboradora d'aquestes entitats no podrà donar lloc a la concessió de beneficis econòmics de cap mena a favor dels empresaris associats, ni a la substitució d'aquests en les obligacions que es deriven de la seva condició de tals».

Com dèiem, l'activitat de les MATMPSS ha de ser exclusivament la d'entitats col·laboradores, sense perjudici que puguin desenvolupar activitats per a la prevenció dels accidents de treball i malalties professionals a favor de les empreses associades i dels seus treballadors dependents i dels treballadors per compte propi adherits. Però no podran desenvolupar activitats com a serveis de prevenció aliens (art. 32 LRPL i 13.2 del RD 1993/1995).

Les MATMPSS podran establir instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors per a la prestació de l'assistència deguda i la plena recuperació dels treballadors inclosos en el seu àmbit de protecció; serveis sanitaris que han d'estar coordinats amb els de les administracions públiques sanitàries. «La creació, modifi-

cació i supressió de les referides instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors, requeriran l'autorització del Ministeri de Treball i Immigració [...]» (art. 12 RD 1993/1995).

Per altra banda, les MATMPSS estan obligades a efectuar les aportacions establertes per al sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social conforme disposa l'art. 75 del RGC. Són, així mateix, les responsables de les aportacions procedents per la reassurança obligatòria a què es refereix l'article 110.3 i 260 de la LGSS i 63.2 del RD 1993/1995.

Essent aquests alguns dels trets essencials del règim jurídic de les MATMPSS, ens trobem amb una sèrie d'infraccions, qualificades com a molt greus, relacionades amb la transgressió del deure de dur a terme activitats diferents d'aquelles a les que s'han de limitar; no contribuir al sosteniment dels serveis comuns; aplicar tarifes diferents de les que preceptivament corresponguin o obtenir l'ingrés de quantitats equivalents o substitutòries de les quotes que no corresponguin; concertar serveis sanitaris o de prevenció sense autorització prèvia; exigir als associats ingressos superiors als corresponents en el trimestre; exercir l'activitat incomplint les seves normes bàsiques, és a dir, amb ànim de lucre; no aplicar el patrimoni estrictament a la finalitat social de l'entitat; distribuir beneficis econòmics entre els associats; afectar els excedents anuals a fins diferents dels reglamentaris; continuar en l'exercici de la col·laboració quan concorrin causes de dissolució obligatòria sense comunicar-ho a l'òrgan competent, i, finalment, no diferenciar les activitats desenvolupades com a serveis de prevenció, o no imputar-hi els costos derivats d'aquestes activitats o incomplir el règim d'incompatibilitats a més del falsejament de la força major perquè els treballadors autònoms puguin accedir fraudulentament a la prestació per cessament d'activitat, així com la falta de diligència suficient en la supervisió de la gestió de les prestacions.

Són, doncs, infraccions molt greus de les MATMPSS les següents:

- «1. Dur a terme operacions diferents a aquelles a què han de limitar la seva activitat o inserir en els convenis d'associació condicions que s'oposin a les normes de la Seguretat Social i de les que regulen la col·laboració en la gestió de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.
2. No contribuir en la mesura que sigui procedent al sosteniment econòmic dels serveis comuns de la Seguretat Social i no complir les obligacions que siguin procedents en matèria de reassurança o del sistema establert de compensació de resultats.
3. Aplicar epígrafs de la tarifa de primes o, si s'escau, les addicionals que siguin procedents, diferents de les que siguin perceptivament obligatòries, segons les activitats i treballs de cada empresa, així com promoure o obtenir l'ingrés de quantitats equivalents o substitutòries de les quotes de la Seguretat Social per procediments diferents als reglamentaris.
4. Concertar, utilitzar o establir serveis sanitaris, de prevenció d'accidents, de recuperació o de rehabilitació propis o de tercers, sense la prèvia autorització de l'organisme competent.
5. Exigir a les empreses associades, en convenir l'associació, l'ingrés de quantitats superiors a l'import anticipat d'un trimestre de les corresponents quotes en concepte de garantia, o bé exigir aquest ingrés més d'una vegada.

6. Exercir la col·laboració en la gestió amb ànim de lucre; no aplicar el patrimoni estrictament a la finalitat social de l'entitat; distribuir beneficis econòmics entre els associats, amb independència de la seva naturalesa; afectar els excedents anuals a fins diferents dels reglamentaris; continuar en l'exercici de la col·laboració quan concorrin causes de dissolució obligatòria sense comunicar-ho a l'òrgan competent; i no diferenciar les activitats desenvolupades com a serveis de prevenció, o no imputar-hi els costos derivats d'aquestes activitats.

7. Incomplir el règim d'incompatibilitats i prohibicions que estableix l'article 75 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

8. El falsejament de la declaració de força major perquè els treballadors autònoms obtinguin o gaudeixin fraudulentament la prestació per cessament d'activitat, així com la connivència amb els treballadors autònoms per a l'obtenció de prestacions indegudes, o per eludir el compliment de les obligacions que a qualsevol d'ells correspongui en matèria de la prestació per cessament d'activitat.

9. Falta de diligència suficient en la supervisió de la gestió de la prestació, de forma reiterada i prolongada en el temps.»

2.4.2. Infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió

Els art. 30 a 32 recullen les infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió, de conformitat amb el que preveuen els art. 102 i seg. de la LGSS i en l'Ordre de 25 de novembre de 1966, per la qual es regula la col·laboració de les empreses en la gestió del règim general de la Seguretat Social (OC).

Les infraccions recollides en aquestes normes es refereixen fonamentalment a incompliments relacionats amb les instal·lacions sanitàries en què es desenvoluparia la referida col·laboració en la gestió.

En relació amb les formes de col·laboració voluntària en la gestió, cal tenir en compte que la DF 3a de la Llei 2/2008 va suprimir l'apartat b) de l'art. 77.1 de la LGSS, que preveia com a forma de col·laboració voluntària assumir la gestió de l'assistència sanitària i el pagament directe de la IT per contingències comunes.

No obstant això, la DT 4a de l'esmentada Llei 2/2008 establia que les empreses que a 31 de desembre de 2008 estiguessin acollides a aquesta modalitat de col·laboració podrien, en el seu cas i pel que fa a la prestació econòmica d'incapacitat temporal, acollir-se a la modalitat de col·laboració prevista en la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 77 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, en els termes i condicions establerts en la secció 4a del capítol II de l'Ordre de 25 de novembre de 1966, per la qual es regula la col·laboració de les empreses en el règim general de la Seguretat Social.

Per tant, la col·laboració voluntària de les empreses en matèria de Seguretat Social pot consistir en el pagament directe de prestacions d'IT i de la prestació d'assistència sanitària, respecte a les prestacions derivades de contingències professionals (AT-MP), i només en el pagament directe de la prestació econòmica d'IT, respecte a les contingències comunes (EC-AnoL).

Per a dur a terme l'activitat de col·laboració requereixen autorització administrativa (art. 14 OC) i reunir els requisits establerts en la mateixa OC (art. 7). L'empresa ha de tenir més de 250 treballadors fixos afiliats i en alta, i, si s'escau, posseir instal·lacions sanitàries pròpies prou eficaces, exceptuada l'hospitalització quirúrgica (si la finalitat, exclusivament o no, de l'empresa és la prestació d'assistència sanitària, el nombre de treballadors pot ser de 100).

Les empreses que col·laborin voluntàriament en la gestió sota aquesta forma podran retenir de la cotització a la Seguretat Social la part de quota corresponent a les prestacions econòmiques i sanitàries derivades de contingències professionals i, si s'escau, de les contingències comunes. En tot cas, com vèiem pel que fa a les MATMPSS, estan obligades a mantenir les aportacions corresponents per al sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social (art. 6 de l'OC).

Les infraccions recollides en els art. 30 i seg. de la LISOS es refereixen fonamentalment, encara que no de manera exclusiva, a incompliments dels requisits establerts per a poder dur a terme l'assistència sanitària i als incompliments de les obligacions regulades en l'art. 8 de l'OC (entre els quals hi ha específicament donar compte a la representació dels treballadors o portar en la comptabilitat «un compte que reculli totes les operacions relatives a la col·laboració»).

D'aquesta manera, es qualifiquen com a **infraccions lleus** (art. 30):

- «1. No portar en ordre i al dia la documentació reglamentàriament exigida.
2. No donar compte, semestralment, al comitè d'empresa de l'aplicació de les quantitats percebudes per a l'exercici de la col·laboració.»

Són infraccions greus:

- «1. No mantenir les instal·lacions sanitàries pròpies en les condicions exigides per a la prestació de l'assistència.
2. No coordinar la prestació d'assistència sanitària amb els serveis sanitaris de la Seguretat Social.
3. Prestar l'assistència sanitària amb personal aliè als serveis de la Seguretat Social, llevat d'autorització a l'efecte.
4. Concedir prestacions en temps, quantia o forma diferents als reglamentàriament establerts.
5. No ingressar les aportacions establertes per al sosteniment dels serveis comuns.
6. No portar en la comptabilitat un compte específic que reculli totes les operacions relatives a la col·laboració.»

I són infraccions molt greus:

- «1. Exercir les funcions pròpies de l'objecte de la col·laboració sense prèvia autorització.
2. Continuar en l'exercici de la col·laboració després de la pèrdua dels requisits mínims exigibles.
3. Destinar els excedents de la col·laboració a fins diferents de la millora de les prestacions.
4. No aplicar a les finalitats exclusives de la col·laboració, incloent-hi la millora de les prestacions, les quantitats deduïdes de la quota reglamentària.»

Resum

La inicial tipificació d'infraccions administratives en un únic cos legal com va ser la Llei 8/1988, d'infraccions i sancions en l'ordre social, va suposar una fita fonamental en la codificació de normes sancionadores al voltant d'un mateix cos legal. Després d'una primera dispersió normativa en aquesta matèria, el RDL 5/2000 va tornar a integrar en una única norma la totalitat de les infraccions i sancions en l'ordre social.

La LISOS recull, doncs, amb afany d'exhaustivitat els diferents incompliments en les diferents matèries que el legislador considera inclosos dins del que genèricament determina com a ordre social.

Aquest afany d'exhaustivitat, que es completa amb la successió de normes que han anat incorporant diferents incompliments a deures jurídics imposats als diferents subjectes responsables tipificats com a infraccions administratives, respon també, amb caràcter general i amb alguna excepció, a un criteri de concreció important. Tant que, en ocasions, la norma sancionadora ha servit d'especificació de la norma substantiva de la qual provenia.

Aquest caràcter exhaustiu de la tipificació de les diferents infraccions, tal com hem vist a les pàgines precedents, juntament amb el grau de concreció i especificació referits, contrasta amb l'amplitud dels diferents tipus penals amb què podrien concórrer. Al temps, justifiquen, al nostre parer, la idoneïtat – clàssica d'altra banda en el nostre sistema legal– de l'actuació sancionadora de l'administració en l'ordre social.

L'estructura de les infraccions administratives que hem vist respon generalment a un mateix paràmetre. Es recullen diferents incompliments de normes substantives de referència i es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus atenent també a paràmetres similars (amb les lògiques diferències pròpies de les diferents matèries en qüestió).

Les infraccions lleus solen respondre a incompliments d'obligacions o deures formals o documentals. Les infraccions greus atenen incompliments de deures bàsics no qualificats especialment. Les infraccions greus seran generalment aquelles que afecten normes d'ordre públic, drets fonamentals, i les que estan qualificades per un especial risc, per una intencionalitat en la comissió de l'il·lícit que fa que s'assembli al comportament fraudulent –quan no es tracta directament de tal– o per afectar principis essencials de la institució que es regula en la norma substantiva.

A les pàgines precedents hem fet una presentació de les diferents infraccions partint, en general, de la mateixa sistematització de la LISOS (amb alguna excepció, com és fàcilment comprovable). A cada grup d'infraccions hem intentat mostrar el règim jurídic substantiu de què prové l'incompliment tipificat com a tal infracció administrativa.

Exercicis d'autoavaluació

1. Quin dels següents incompliments pot tenir la qualificació d'infracció greu en matèria de relacions laborals?

- a) L'impagament o retards continuats en el pagament de salaris
- b) La transgressió dels límits de jornada
- c) No lliurar al treballador el rebut de salaris
- d) Tots els anteriors són qualificats com a infracció greu

2. No formalitzar el contracte de treball per escrit quan ho sol·licita el treballador:

- a) No és un comportament sancionable administrativament
- b) Pot ser sancionat el treballador i l'empresari
- c) És una infracció greu
- d) Com que és un incompliment formal, té la consideració d'infracció lleu

3. La manca de lliurament al treballador del document justificatiu de ser fix per aplicació de les normes previstes en l'ET:

- a) És infracció lleu
- b) És infracció greu
- c) És infracció molt greu
- d) No es contempla com a infracció administrativa

4. La modificació substancial de les condicions de treball sense recórrer al procediment establert:

- a) És infracció lleu o greu, segons sigui modificació individual o col·lectiva
- b) És infracció greu encara que es tracti d'un supòsit de mobilitat funcional ordinària
- c) És infracció greu
- d) És infracció molt greu

5. L'incompliment de les normes sobre el treball de menors:

- a) És infracció greu només si afecta la jornada de treball
- b) És qualificat com a infracció molt greu en tot cas
- c) És lleu
- d) Depèn de la matèria a la qual afecta

6. Les infraccions en matèria de drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària:

- a) Poden ser lleus, greus o molt greus
- b) Només es recullen infraccions greus
- c) Poden ser infraccions greus o molt greus
- d) Només es recullen infraccions molt greus

7. Les infraccions en matèria d'ETT:

- a) Es tipifiquen distingint infraccions d'ETT i d'empreses usuàries
- b) Es recullen conjuntament, atribuint indistintament les infraccions a unes i altres
- c) Són totes infraccions greus o molt greus
- d) Contempla també els incompliments substantius, com els retards en el pagament de salaris

8. La formalització d'un contracte de posada a disposició quan està expressament prohibit a la LETT:

- a) És infracció greu o molt greu dependent del supòsit
- b) Només és imputable a l'ETT
- c) És sempre infracció greu
- d) És greu o molt greu dependent del lloc i s'ha d'atribuir a l'ETT o a l'empresa usuària dependent també del supòsit

9. La manca de netedat del centre de treball:

- a) Serà lleu sempre

- b) Pot ser infracció greu si és habitual
- c) És sempre infracció molt greu pel seu caràcter essencial
- d) No es recull com a infracció administrativa

10. Es recullen com a infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals:

- a) Únicament incompliments dels empresaris
- b) Es recullen incompliments dels empresaris i d'altres subjectes responsables però mai dels treballadors
- c) Es recullen incompliments de qualsevol subjecte, inclosos els treballadors
- d) Poden recollir incompliments dels delegats de prevenció

11. De les següents, tenen la qualificació de molt greus:

- a) Les infraccions relatives als incompliments en matèria de condicions de seguretat de dones embarassades
- b) Les infraccions relatives als incompliments en matèria de condicions de seguretat de menors
- c) Les infraccions relatives a supòsits que poden comportar un risc greu i imminent dels treballadors
- d) Tots els supòsits esmentats

12. Les infraccions en matèria de Seguretat Social:

- a) Només es refereixen a infraccions comeses pels empresaris com a subjectes responsables
- b) Poden referir-se a infraccions dels empresaris, treballadors o assimilats, beneficiaris de prestacions i entitats col·laboradores
- c) Es refereixen només a infraccions dels beneficiaris de prestacions de Seguretat Social
- d) Es refereixen exclusivament a infraccions d'empresaris i treballadors autònoms

13. La manca de comprovació de l'empresari principal de les altes dels treballadors de la contracta de la pròpia activitat:

- a) No és sancionable administrativament
- b) És infracció molt greu
- c) És infracció greu o lleu depenent de si l'activitat és especialment perillosa
- d) És infracció greu

14. Els incompliments en matèria de faltes o retards en la cotització (en el RGSS):

- a) Són atribuïbles a empresaris i treballadors per compte d'altri
- b) Són només infraccions dels empresaris en matèria de Seguretat Social
- c) Són infraccions dels empresaris incompatibles amb la possible responsabilitat en matèria de prestacions
- d) No donen lloc a responsabilitat administrativa

15. Les infraccions en matèria de cotitzacions:

- a) Es consideraran, com a regla general, una per cada treballador afectat
- b) Només serà una per cada actuació inspectora
- c) Sempre es considera una per cada empresa
- d) No donen lloc a responsabilitat administrativa sancionadora

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. c

3. b

4. c

5. b

6. c

7. a

8. d

9. b

10. b

11. d

12. b

13. d

14. b

15. a

Bibliografía

- Beneyto Calabuig, D.** (2001). *Las infracciones laborales y el procedimiento sancionador*. Bilbao: CissPraxis.
- Benita Fernández, F.** (1997). *Infracciones y sanciones en el orden social: guía de normas de actuación y procedimiento de la inspección*. Valladolid: Lex Nova.
- Cavas Martínez, F.; Luján Alcaraz, J.** (directors) (2009). *Infracciones y sanciones en el orden social*. Murcia: Laborum.
- Cos Egea, M.** (2009). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales*. Madrid: La Ley.
- Fernández Bernat, J. A.** (2014). *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales: la responsabilidad administrativa del empresario*. Granada: Comares.
- García Montoya, E.** (1992). *Jurisprudencia y comentarios a la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: con formularios y concordancias*. Madrid: Segura.
- Nieto García, A.** (1994). *Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid: Tecnos.
- Rey Guanter, S. del** (1990). *Potestad sancionadora de la administración y jurisdicción penal en el Orden Social*. Madrid: MTSS.
- Sempere Navarro, A. V.** (coord.) (2003). *Comentarios a la Ley de infracciones y sanciones en el orden social*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Valverde Asencio, A. J.** (1996). *La responsabilidad administrativa del empresario en la relación laboral*. Madrid: Civitas.