
Infraccions administratives

PID_00258669

Antonio Valverde Asencio

Revisió a càrrec de
José Luis Lázaro Sánchez

Temps mínim de dedicació recomanat: 11 hores



**Antonio Valverde Asencio**

Professor titular d'universitat. Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social. Universitat de Sevilla.

**José Luis Lázaro Sánchez**

Professor titular de la Facultat de Dret Laboral i de la Seguretat Social de la Universitat de Sevilla. Té una àmplia experiència en la docència, la investigació i la gestió universitària, ja que s'hi ha dedicat des de l'any 1993. Autor de més de 50 publicacions, entre les que destaquen les relatives a les dues principals línies d'investigació que ha desenvolupat: els aspectes jurídics de l'ocupació i la negociació col·lectiva.

Segona edició: febrer 2019
© Antonio Valverde Asencio
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Disseny: Manel Andreu
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL
Dipòsit legal: B-616-2019

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

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	39
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	43
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	77
1.4.1. Infraccions d'empresaris, agències de col·locació, entitats de formació i beneficiaris d'ajudes i subvencions	77
1.4.2. Infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi)	81
1.4.3. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers	82
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 de les empreses de treball temporal	86
1.5.3. Infraccions de les empreses usuàries	92
1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció	93
1.7. Infraccions en matèria de cooperatives	95
2. Infraccions en matèria de seguretat social	97

2.1.	El concepte legal d'infracció en matèria de seguretat social	97
2.2.	Infraccions dels empresaris, treballadors per compte propi i assimilats	98
2.2.1.	Infraccions lleus	98
2.2.2.	Infraccions greus	103
2.2.3.	Infraccions molt greus	116
2.3.	Infraccions dels treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de les prestacions	118
2.3.1.	Infraccions lleus	119
2.3.2.	Infraccions greus	122
2.3.3.	Infraccions molt greus	124
2.4.	Infraccions en matèria de col·laboració en la gestió	124
2.4.1.	Infraccions de les MATMPSS	125
2.4.2.	Infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió	132
	Resum	135
	Exercicis d'autoavaluació	137
	Solucionari	139
	Bibliografia	140

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), no sols tipifica les infraccions i sancions en l'àmbit laboral, sinó que, amb vocació de generalitat, recull totes les infraccions administratives en els diferents ordres de l'àmbit social: el laboral, el de prevenció de riscos laborals, el d'ocupació i col·locació (incloses les empreses de treball temporal), el de les cooperatives i, per descomptat, el de la seguretat social.

D'aquesta forma, l'anterior 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 de l'anterior art. 57 de l'Estatut dels treballadors per no respectar 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 principi bàsic de tipicitat esmentat, qualsevol incompliment de la normativa laboral. Més endavant, l'intent de cobrir aquesta exigència bàsica de tipicitat amb una norma reglamentària (per mitjà del Reial decret 2347/1985, de 4 de desembre, que desenvolupava l'art. 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 esmentat per incompliment del principi bàsic de legalitat formal, que exigeix que la tipificació de les infraccions administratives es dugui a terme mitjançant norma amb rang de llei.

Així va néixer l'esmentada Llei 8/1988, de 7 d'abril, que, a més, segons 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 considera paral·lelament amb el que estableix la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial– produïdes en l'àrea de l'ocupació, incloent-hi òbviament les transgressions relatives als instruments jurídics i a mesures econòmiques per al seu foment, a les prestacions de desocupació, i a les àrees o capítols de la seguretat social, la migració i l'emigració, i el 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, en aparença, aquesta unitat es va trencar. Tant la pròpia Llei de prevenció de riscos laborals com el propi Text refós de l'Estatut dels treballadors, la Llei d'empreses de treball temporal o altres normes com la Llei de

cooperatives recollien normes específiques en matèria sancionadora, i això suposava un abandó inicial d'aquest criteri uniformador. Cadascuna d'aquestes normes incorporava les infraccions respectives de cada matèria.

Tanmateix, el Text refós de la LISOS va recobrar la unitat normativa precedent i va tornar a recollir en un únic text normatiu totes les infraccions i sancions en l'ordre social, com avui dia.

Tal com veurem a les pàgines següents, a aquest text s'hi van anar incorporant diferents infraccions en l'ordre social, i es van actualitzar els possibles incompliments, que van esdevenir deures nous que es van definir 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 Llei inicial 8/1988, de 7 d'abril, "certament, amb això s'aconsegueix un avenç innegable d'homogeneïtzació en la normativa social i, concretament, en el tractament unitari de la seva part sancionadora". Encara que, com es continua aclarint, "sense que es pugui pretendre una uniformitat total que, a més, tampoc sembla possible per la singularitat de les matèries agrupades".

En aquest mòdul 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 aquest mòdul s'estableixen els objectius següents:

- 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 mitjançant els 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

En la LISOS hi ha infraccions purament laborals (o infraccions en matèria de relacions laborals, com les anomena la pròpia LISOS), infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals i infraccions en matèria d'ocupació.

Al seu torn, entre 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 aquesta 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. De la mateixa manera, tenen la consideració esmentada les altres accions o omissions dels subjectes responsables i en les matèries que regula aquest capítol.”

Com es veu, la redacció d'aquest art. 5.1, derivat del RDLEG 5/2000, incorpora un esment a les diferents obligacions establertes en diferents normes els incompliments de les quals s'incorporen com a infraccions administratives. Per això, el concepte d'infracció laboral no inclou només els incompliments d'obligacions o els 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, ja que té un contingut bàsicament descriptiu que permet la inclusió de qualsevol tipus d'incompliment de les normes la transgressió de les quals es pretén sancionar administrativament.

No obstant això, l'esment exclusiu dels 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.

Aquest esment exprés de lleis, reglaments i clàusules normatives de convenis col·lectius (aquesta última referència 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: la responsabilitat administrativa està derivada de l'incompliment de normes jurídiques, no d'obligacions exclusivament contractuals. No obstant això, la norma pot entrar, en la nostra opinió, 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 segons el que es disposa en 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, en la nostra opinió, abastarà deutes salarials independentment de si aquests deutes deriven de partides previstes en conveni col·lectiu o de millores establertes contractualment).

Per tant, aquest esment exprés d'incompliments de normes jurídiques ha de tenir aquest aspecte de relativitat que incorporem.

En tot cas, la descripció continguda en 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 sancionen 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 propi 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) trobem la tipificació d'infraccions administratives molt concretes d'obligacions o deures específics. La separació tradicional entre infraccions lleus, referides a incompliments d'obligacions merament formals o documentals; infraccions greus, referides a incompliments d'obligacions bàsiques laborals, i, finalment, infraccions 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 i cessió il·legal de treballadors, entre 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 considera de significació especial i que, malgrat la seva concreció, considera exigibles mitjançant l'actuació sancionadora administrativa (es tracta de deures concrets com els referits a l'elaboració d'un pla d'igualtat o a 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 en què 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 al·ludeix a obligacions o deures previstos en la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. Per últim, l'art. 10.bis s'ocupa dels incompliments al que es preveu en la Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees.

En tot cas, a partir d'aquestes consideracions generals, vegem aquestes infraccions i les normes de referència que recullen les obligacions o els deures la inobservança dels quals comporta la seva tipificació com a 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 obligacions formals o documentals que no tinguin caràcter substancial o que no afectin drets reconeguts als treballadors.

Es recullen com a infraccions lleus les infraccions següents:

1) No exposar en lloc visible el calendari laboral vigent

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 34.6 de l'ET, "anualment l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral, i cal exposar-ne un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball". Per tant, l'incompliment d'aquesta última obligació formal de publicar el calendari en un lloc visible (a més, a cada centre de treball precisa la norma substantiva) es recull com a infracció de caràcter lleu. La falta d'elaboració del calendari laboral pot ser considerada com a infracció greu, ja que es pot considerar una de les normes en matèria de jornada o, en general, temps de treball, l'incompliment del qual té consideració d'infracció greu segons el que es preveu en 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 s'han de fer puntualment i documentalment en la data i lloc convinguts [...]". Com continua dient aquesta norma en el 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 el que es coneix com a nòmina. Aquest rebut del pagament de salaris "s'ha d'ajustar al model que aprovi el Ministeri de Treball i Seguretat Social (avui, Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social), tret que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb la deguda claredat i separació les diferents percepcions del treballador, i també les deduccions que pertoquin legalment". Per Ordre de 14 de desembre de 1994, modificada per Ordre ESS/2098/2014, de 6 de novembre, 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 utilitzar un model diferent de l'aplicable (oficial o pactat segons estableix la disposició legal). Lliurar el rebut de salari però sense consignar totes les quantitats realment abonades al treballador (fet que comporta 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 condicions principals 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 estigui establert així legalment o quan ho sol·liciti el treballador, que 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 al 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 aquests elements i aquestes 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 existeix quan el contracte és de durada inferior a quatre setmanes (en aquest mateix supòsit, no és necessària la seva formalització per escrit si és eventual) o quan les condicions de treball per informar ja estiguin presents en el contracte formalitzat per escrit.

Aquesta obligació es troba desenvolupada en el RD 1659/1998, de 24 de juliol, modificat per la disposició final segona del RD 1620/2011, de 14 de novembre, 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 falta 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'ET

És un exemple de remissió expressa en l'àmbit sancionador. Tal com disposa aquesta norma, que avui dia 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.

Per tant, aquesta infracció és independent 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 previstos en els art. 12.4, 13.3 i 15.7 de l'ET

Efectivament, en les normes esmentades a què remet la infracció continguda en l'art. 6.5 de la LISOS i que acabem de transcriure es recull una obligació formal concreta de l'empresari per la qual ha d'informar els treballadors a temps parcial [art. 12.4.e)], a distància (art. 13.3.2n. paràgraf) i temporals (art. 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 als 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 (al mateix temps que permet més flexibilitat en la seva transmissió). Segons disposa aquesta norma:

“Aquesta informació es pot facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o mitjançant 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 treballadors “puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un contracte a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial” (i segons els procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu). Per tant, en aquest cas la finalitat és, genèricament, permetre la mobilitat referida, que pot ser en un sentit o en un altre, o l'increment de dedicació, si escau.

L'art. 12.4.e) recull, a més, una obligació concreta de l'empresari en relació amb les sol·licituds referides de conversió de contracte en funció de la seva dedicació. Tal com disposa l'últim paràgraf, “amb caràcter general, l'empresari ha de tenir en compte, en la mesura que pugui, [aquestes sol·licituds]. La denegació de la sol·licitud l'ha de notificar l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada”, la qual cosa amplia l'obligació formal referida.

Quant als treballadors a distància, és evident que la norma parteix d'una consideració relativament pejorativa, en la mesura en què planteja i regula la necessitat que l'empresari informi el treballador de l'existència de llocs vacants "per al desenvolupament presencial [del treballador a distància] als seus centres de treball". Tanmateix, no regula aquest deure d'informació amb més precisió.

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

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

Com a 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 en què no afectin condicions substantives de treball, en 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 d'entitat, obligacions essencials derivades de la relació laboral en les quals no concorren segons el parer del legislador un plus d'intensitat que comporti la qualificació de l'incompliment com a infracció molt greu i que reserva, principalment, a incompliments d'obligacions molt bàsiques (les salarials, cessió de treballadors) o que afectin a 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 de deures bàsics de l'empresari 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 la sol·licita el treballador, el fet de no incorporar en el rebut de salaris les partides abonades realment al treballador, o el fet d'incomplir les normes sobre tramitació de la quitança.

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 remetent 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 l'hagi sol·licitat el treballador

Segons disposa l'art. 8.2 de l'ET, el contracte de treball ha de constar per escrit:

“[...] si així ho exigeix una disposició legal i, en tots els casos, els contractes de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els contractes per fer una obra o prestar un 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 un temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes.”

En definitiva, encara que no és requisit essencial del contracte de treball la formalització per escrit (és més, segons disposa l'art. 8.1 de l'ET, el contracte de treball pot ser per escrit o de paraula, i se'n pressuposa l'existència si es donen els trets definitoris previstos tant en aquesta norma com en el mateix art. 1.1 de l'ET), la norma imposa l'obligació d'aquesta formalització en la majoria dels contractes. Cal tenir compte que, a més dels contractes inclosos en l'art. 8.2 ET, també han de formalitzar-se per escrit el contracte d'interinitat, el de foment de la contractació indefinida i el del personal laboral al servei de les Administracions Públiques, atès que així ho disposen les seves normatives específiques.

Realment, solament 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'art. 8.2 de l'ET disposa que “qualsevol de les parts pot 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 de l'empresari, ja que és l'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 es compleix aquesta exigència [la de la formalització per escrit dels contractes que legalment així han de fer-se], el contracte es considera subscrit a jornada completa i per temps indefinit, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti la seva 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'entendrà comesa si no es va formalitzar per escrit el contracte que s'hauria d'haver formalitzat d'aquesta manera.

2) La transgressió de les normatives 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 extrems es puguin determinar amb la negociació col·lectiva.”

Com hem vist, 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 altres supòsits de contractació temporal previstos 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).

Potser el que més crida l'atenció d'aquesta norma és que la referència a la contractació fraudulenta com a element constitutiu del tipus infractor implica 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 el mateix esment legal inclòs en l'art. 15.3 de l'ET quan presumeix que “els contractes temporals celebrats en frau de llei” són concertats per temps indefinit 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, en l'àmbit administratiu sancionador, la referència al frau implica una actuació intencionada i suposa que s'ha de donar aquesta intencionalitat per admetre l'existència de la infracció administrativa.

Per contra, en aquesta infracció no es preveuen els supòsits d'encadenament de contractes per si mateixos (tret que, òbviament, d'aquest encadenament es 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 implica necessàriament una contractació fraudulenta o al marge dels supòsits permesos legalment. El pressupòsit de la norma és un altre. Es tracta de la mera i objectiva successió de contractes temporals. Per això, no hi ha sanció administrativa pel mer 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 segons 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, que té la consideració d'infracció greu, enfront del caràcter lleu que té no lliurar puntualment el rebut de salaris.

Sens dubte, en aquesta qualificació qualificada de la infracció influeix (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, pot comportar l'ocultació o la falta de consignació de determinades partides o quantitats abonades al treballador. Formalment, aquesta infracció és independent de les que es puguin derivar de la falta de cotització (i, si escau, és concurrent amb aquestes infraccions) o per la cotització en quantia inferior al que es deu conforme a 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, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, si escau, el preavís de l'extinció, hi ha d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes". Així mateix, preveu un dret del treballador a "sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors al moment de procedir a la signatura del rebut de la liquidació, i s'hi ha de fer constar el fet de la seva signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat". Aquesta norma també indica que "si l'empresari impedeix la presència del representant dels treballadors en el moment de la signatura, el treballador pot fer-ho constar en el mateix rebut, als efectes oportuns".

Com hem vist, les obligacions de l'empresari poden tenir una doble perspectiva. D'una banda, una obligació d'anticipar una proposta de document de liquidació, que s'ha de donar bé al moment de l'extinció (per exemple, en cas d'acomiadament disciplinari), bé al 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 seves nor-

mes reguladores no hi ha precisió sobre aquest tema en matèria de quitança, tal com es veu en aquesta norma general). Però, d'altra banda, s'estableix una obligació de facilitar el dret del treballador de sol·licitar la presència d'un representant legal i que la seva negativa pot fer constar el treballador "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 quitança, entesa com a saldo de deutes o liquidació de les quantitats degudes per l'empresari a la finalització del contracte (qualsevol que anés la causa d'aquesta extinció).

5) La transgressió de les normes i els 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, temps de treball als què es refereixen els art. 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors."

Igual que en el cas de la normativa en matèria de contractació temporal, en aquest cas ens trobem amb un tipus general que sanciona qualsevol transgressió de les normes i els 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 prevists en l'art. 34 (anual o diari), sobre règim d'hores extraordinàries (art. 35; per exemple, superació del topall màxim), sobre règim de treball nocturn (límits de la jornada en aquests supòsits), règim de descansos setmanals i de festes i permisos regulats en l'art. 37, i, per descomptat, règim de vacances (tant pel que fa a les normes sobre la durada com en la 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 concórrer 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 es recullen les obligacions en matèria de temps de treball fa que es puguin plantejar alguns dubtes sobre l'extensió de l'incompliment sancionable. Per exemple, difícilment es pot plantejar l'atribució d'una responsabilitat administrativa sobre qüestions interpretables. És el cas de tots els criteris de distribució o de preferències que recull la norma substantiva. Per exemple, quan regula el règim de treball a torns o quan regula els drets a tri-

ar torn, precisament, en cas d'estar cursant estudis per a l'obtenció d'un títol oficial. És més, la incorporació a 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 de la Llei 3/2012, el nou règim d'hores complementàries o els 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. És el cas del preavís per a la realització d'hores complementàries o del 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. També és el cas de la documentació de les hores extraordinàries o de les pròpies hores complementàries. No obstant això, aquestes obligacions formals o documentals no semblen incloses en aquesta infracció, sinó que s'han d'entendre incloses dins del 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 acudir als procediments establerts

Uns procediments que la norma sancionadora remet òbviament a l'art. 41 de l'ET, però que també fa en 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 si hi ha motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats". 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 les gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius". També, i per això la remissió a l'art. 82.3 de l'ET, segons aquesta norma "es pot no aplicar en l'empresa [...] les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa".

El procediment serà diferent segons si ens trobem davant el primer supòsit (modificacions substancials individuals o col·lectives, tant si són reconegudes en contracte de treball, en acords o pactes col·lectius, o en virtut de decisions de l'empresari de caràcter col·lectiu), i dins d'aquest, si són individuals o col·lectives, o davant la inaplicació del contingut del conveni col·lectiu aplicable (que sols podrà afectar determinades matèries: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remunera-

ració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions quan excedeixin els límits establerts en l'art. 39 de l'ET sobre mobilitat funcional, o millores voluntàries de seguretat social).

En el cas de modificacions individuals o col·lectives regulades en l'art. 41, la decisió correspon a l'empresari en exclusiva, encara que requereixi un període de consultes previ amb la representació dels treballadors o de 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 en la llei (i a la representació dels treballadors) en les modificacions individuals.

Per tant, el rol que queda 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). No obstant això, 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.

Caldria dir el mateix quant a la inaplicació del conveni col·lectiu, que solament es pot produir respecte a les matèries previstes, en cas de concurrència de les causes previstes i segons el procediment previst en la norma.

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

Curiosament, la norma no contempla el supòsit de mobilitat geogràfica, i 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 del seu *ius variandi*, l'única actuació sancionable administrativament és aquella que comporta precisament anar més enllà dels límits previstos en la norma esmentada, 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. A aquests efectes, recordeu que, tal com disposa l'art. 39.4:

“El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article [art. 39] requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les amb aquesta finalitat s'hagin establert en el conveni col·lectiu.”

En relació amb la mobilitat geogràfica, dins d'aquest tipus entren els supòsits de trasllats que s'hagin dut a terme contravenint el que es preveu en l'art. 40. A aquests efectes, cal tenir en compte la remissió que l'art. 41 de l'ET fa a l'art. 40 (art. 41.7: "En matèria de trasllats, cal atènyer-se al que disposen les normes específiques que estableix l'art. 40").

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 estiguin 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 els drets dispersos en diferents normes de l'ET. En alguns casos, els delegats sindicals també tenen aquests drets per disposició de la LOLS.

L'apartat 8 també sanciona com a infracció greu els drets instrumentals de la representació dels treballadors, tant legalment o unitàriament com sindicalment. Els drets afectats que donen lloc a aquesta infracció són els que fan referència al crèdit d'hores [recollits, per a la representació unitària, en l'art. 68.e de l'ET], i els que fan referència 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 amb vista a la recaptació de quotes, distribució i recepció d'informació sindical, en els termes en què legalment o convencionalment estiguin establerts". Recordeu, a aquests efectes, que la LOLS disposa en el seu art. 8.1 que:

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

- a) Constituir Seccions Sindicals de conformitat amb el que s'estableix en els Estatuts del Sindicat.
- b) Celebrar reunions, amb notificació prèvia 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 li 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 conformi el que es disposa en l'apartat 5 de l'art. 8 de la LISOS.

No hi ha un esment exprés a qualsevol actuació, activa o omissiva, de l'empresari que tendeixi 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 referit abans, un dret que correspon exercir, de manera autònoma i segons el que es preveu en els estatuts del sindicat, als treballadors afiliats. Per tant, el que se sanciona són els drets instrumentals que corresponen als treballadors que en formen part i que requereixen una actuació o col·laboració de l'empresari. Per exemple, com hem vist, 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, segons 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 tinguin delegats de personal, tenen els drets següents:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa ha de posar a la seva disposició un tauler d'anuncis, que s'ha de situar al centre de treball i en un lloc on es garanteixi un accés adequat als treballadors.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un local adequat en el qual 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 (tret que escaigui la seva qualificació com a molt greu)

L'apartat 10 de l'art. 7 que acabem de transcriure era un apartat de tancament de les infraccions greus, d'una manera semblant a l'apartat 5 de l'art. 6 respecte a les infraccions lleus, que considera lleus totes les infraccions relacionades amb continguts merament formals o documentals.

Segons 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 contrària als drets bàsics dels treballadors, reconeguts en l'art. 4 de l'ET.

En relació amb aquesta última qüestió, 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, i la transgressió d'aquests drets per part de l'empresari pot constituir, també amb caràcter general i tal com veurem a continuació, infraccions molt greus segons tipus recollits en l'art. 8.

Ocorre el mateix amb molts dels drets recollits en l'apartat 2, que també inclouen drets de clar contingut constitucional (com el dret a la integritat física, relacionat amb una política adequada 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 té, amb caràcter general, la consideració d'infracció molt greu.

Per tant, l'apartat 10 de l'art. 7 es configura com a norma de tancament de tots els comportaments que, atès que vulneren 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 impliquen 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 continuats 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 aspectes essencials d'aquesta empresa; i, de l'altra banda, l'incompliment del deure que la norma imposa a l'empresari principal de tenir un llibre de registre en cas que l'empresa principal i la contractista comparteixin de forma 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 empreses concurrents i les altres. En aquests casos, hi ha deures d'informació bé perquè es tracta d'informacions específiques els destinataris de les quals són els treballadors individuals, bé perquè es tracta d'informacions que cal donar als treballadors individuals perquè no hi ha representació, bé perquè es tracta, 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 als seus treballadors “de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment”. Tal com continua disposant aquesta norma, “aquesta informació s'ha de facilitar abans de l'inici de la respectiva prestació de serveis i ha d'incloure el nom o la raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu nombre d'identificació fiscal”. Així mateix, s'estableix una obligació d'informació sobre aquesta matèria en 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 també estableix un deure d'informació 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 són “els treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió”. El contingut de la informació és el que hauria correspost als representants dels treballadors si n'hi hagués, i és el 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:

“Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de forma continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre registre en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades.”

Aquesta informació és la que ha de proporcionar l'empresa principal als representants dels treballadors sobre l'empresa contractista, i al·ludeix a la identitat la contracta (nom o raó social, domicili i nombre d'identificació fiscal), l'objecte i la durada de la contracta, el lloc d'execució, el nombre de treballadors que seran ocupats al centre de treball de l'empresa principal i les mesures previstes per a la coordinació de seguretat.

Com podem veure, les infraccions administratives intenten assegurar el compliment de diverses obligacions d'informació diferents d'aquelles en què els destinataris són 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 obligacions, 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, si escau, 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 d'aquesta 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 han de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.”

Particularment, tal com continua dient aquesta norma, en el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que ha de ser negociat. Per les altres empreses, l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària, encara que l'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 concrets objectius d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

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

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

En aquest sentit, cal 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 prevenció i per donar via a les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

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 anomenar d'especial protecció, ja que es tracta gairebé de normes d'ordre públic laboral; per exemple, l'incompliment del pagament del salari, l'incompliment de les normes de treball sobre menors, cessió il·legal de treballadors, 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, 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 falta 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 segons el que es preveu en l'art. 50.1.b) de l'ET. I, evidentment, els retards en el pagament de salaris poden comportar un interès de mora segons el que es preveu en l'art. 29.3 de l'ET.

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

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 de què parteixen és coincident: la falta 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 aquest pagament o es donen els retards sobre partides salarials inqüestionades, és a dir, no litigioses. Els dubtes jurídics (fonamentalment d'interpretació) que es puguin plantejar sobre el dret o no a l'abonament d'una determinada partida judicial no poden donar lloc a l'atribució de la infracció administrativa (en un sentit similar 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 mitjançant una ETT, així com en determinades relacions laborals de caràcter especial (esportistes professionals i estibadors portuaris). La qualificació especial que suposa aquesta prohibició deriva, sens dubte, de la interdicció del tràfic de treballadors que implica la prohibició general d'interposició en la contractació i, fins i tot, en l'element subjectiu intrínsec que es podria suposar en aquests supòsits, atès que la cessió il·legal de treballadors pot implicar l'ocultació de l'empresari principal mitjançant un empresari merament formal sense entitat.

El segon paràgraf de l'art. 43 de l'ET intenta sistematitzar quines situacions considera el 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 produeixin alguna de les circumstàncies següents: a) "que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a la disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària"; o b) "que l'empresa cedent manqui d'una activitat o d'una organització pròpia i estable, o no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari".

Com hem dit, s'exclouen expressament els supòsits de contractació mitjançant una ETT, que estan permesos legalment. A més, els possibles incompliments en matèria de contractació mitjançant una ETT estan tipificats en les infraccions administratives corresponents, a les que al·ludirem més endavant. 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 mitjançant 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 seria escaient atribuir a empresa usuària i ETT les infraccions recollides en els art. 18 i 19, respectivament, de la LISOS? Això porta a una altra qüestió no menys interessant i que sempre ha estat present en la qualificació dels supòsits enquadrables com a cessió il·legal de treballadors. És necessària 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 modular– l'extensió d'aquesta infracció administrativa que, a més, com veiem, està qualificada com a infracció molt greu. Aquí rau 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.

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

3) Infraccions sobre acomiadament col·lectiu dels treballadors (i suspensió i reducció de la jornada) sense acudir 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 mitjançant la sanció administrativa d'aquest comportament.

Així, atès 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 decisió extintiva de l'empresari.

Cal entendre que la infracció recull la inobservança total del procediment. El mer incompliment d'algun aspecte del procediment que puguin observar els tribunals no s'ha de qualificar com a infracció molt greu si no afecta elements essencials del procediment.

A més d'aquestes previsions, l'apartat 14 de l'art. 8 (a més d'altres en matèria de Seguretat Social) també tipifica com a infracció molt greu l'incompliment d'un dels deures específics en supòsits d'acomiadaments col·lectius; específicament, el que es preveu en l'apartat 10 de l'art. 51, al que remet la norma sancionadora. Segons disposa aquest apartat de l'art. 51, l'empresa que dugui a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors ha d'oferir als afectats un pla de recol·locació externa per mitjà d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla de recol·locació, que s'ha de dissenyar 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 cerca activa d'ocupació", no és aplicable en les empreses que s'haguessin sotmès a un procediment concursal.

D'aquesta forma, el legislador pretén assegurar via sancionadora administrativa les obligacions previstes en la norma esmentada, i la verificació i l'acreditació del compliment d'aquesta norma correspon a l'autoritat laboral.

Per tant, la LISOS intenta assegurar el compliment de l'obligació d'elaborar aquest 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 falta

d'elaboració d'aquest pla o a alguns dels seus aspectes essencials (com el que afirma, segons la norma substantiva, que “el cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no ha recaure en cap cas sobre els treballadors”).

A més, l'últim paràgraf de la norma al·ludeix –tot i 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 de les quals sembla assegurar-se principalment mitjançant la sanció administrativa.

Per tant, ens trobem davant dos tipus d'obligacions. D'una banda, una obligació concreta sobre l'elaboració d'un pla de recol·locació, el seguiment i la verificació de la qual corresponen a l'autoritat laboral; d'altra banda, els possibles compromisos voluntaris de l'empresari. En tots dos casos, tot i que la procedència és diferent –en un cas és de naturalesa legal i, en l'altre, té a veure amb el compromís empresarial–, l'efectivitat del compliment es deixa fonamentalment a l'actuació sancionadora administrativa sense perjudici de la remissió, també molt genèrica, 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 s'estableix en 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 pot donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors.”

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

Finalment, la LISOS –apartat 18 de l'art. 8– també recull com a infracció molt greu relacionada amb els processos d'acomiadament col·lectiu:

“No presentar, dintre del termini i en la forma escaient, 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.”

Segons aquesta norma:

“Les empreses que facin acomiadaments col·lectius d'acord amb el que està establert en l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors, i que incloguin treballadors de 50 o més anys d'edat, hauran d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic, en els termes que es determinin reglamentàriament, sempre que en aquests acomiadaments col·lectius concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que siguin realitzats per empreses de més de 500 treballadors o per empreses que formin part de grups d'empreses que emprin aquest nombre de treballadors.
- b) Que afectin, com a mínim, 100 treballadors en un període de referència de tres anys, amb independència del nombre de treballadors de 50 o més anys d'edat afectats.
- c) Que, fins i tot concorrent les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin i la raonabilitat de la decisió extintiva, les empreses o el grup d'empreses de què formi part hagin tingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a l'autorització de l'expedient de regulació d'ocupació. A aquests efectes, es considera que una empresa ha tingut beneficis quan el resultat de l'exercici sigui positiu, tal com es defineix en el Reial decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat.
- d) Que els treballadors de 50 o més anys d'edat afectats no haguessin estat objecte de recol·locació en la mateixa empresa, o en una altra empresa del grup del que formi part, o en qualsevol altra empresa, en els sis mesos següents a la data en què es produeixi l'extinció dels seus contractes de treball.”

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

Aquesta informació ha de ser recollida en l'RD 1484/2012, modificat, precisament, per la disposició final setena de l'RDL 5/2013, segons 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, ha de contenir la informació següent:

- a) Dades d'identificació de l'empresa responsable: raó o denominació social, nombre 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 de què formi part, en els dos exercicis consecutius esmentats en l'art. 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.
- i) Nombre de treballadors de l'empresa que tinguin cinquanta o més anys 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 cinquanta o més anys 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 previstos en l'art. 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors, amb indicació de l'edat d'aquests treballadors, que s'hagin extingit en el termini de tres anys anteriors o l'any posterior a l'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.

L'autoritat laboral ha de remetre aquest 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 de la LISOS, també es tracta com a infracció qualificada pel bé jurídic a protegir.

Com ja se sap, les normes sobre capacitat de contractació en funció de l'edat es troben en els art. 6 i 7 de l'ET. 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 segons hem vist abans, estan especialment protegits en la norma sancionadora que trasllada a aquest àmbit la supremacia tradicional del col·lectiu sobre l'individual que és (o, almenys, era) tradicional en la normativa laboral.

En aquest sentit, es tipifiquen com a infracció greu diferents comportaments.

En primer lloc, els que fan referència als drets de reunió dels treballadors, dels seus representants i de les seccions sindicals. Aquí s'engloben diferents drets de reunió. El dels treballadors segons el que es preveu en l'art. 77 de l'ET i en els següents, i, si 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 establerts per l'art. 9.1, c), de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, de qui ocupi 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 en els convenis col·lectius” i, d'aquesta manera, intenta preservar les millores que es puguin establir en 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, la LISOS recull dues infraccions. D'una banda, la sanció de l'esquirolatge; de l'altra banda, la negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en cas de tancament patronal quan ho requereixi l'autoritat laboral.

Efectivament, com disposa l'apartat 10 de l'art. 8, es recullen 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 el 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 pot ser atemptatori 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 la reubicació de treballadors de la mateixa empresa (encara que de centres de treball diferents). Per tant, se sanciona tant l'esquirolatge extern com el denominat esquirolatge intern, encara que en aquest cas, es preveu gairebé exclusivament el desplaçament de treballadors de diferents centres de treball (però no l'esquirolatge intern derivat d'una mobilitat funcional al mateix centre). S'arriba a aquestes conclusions per la referència expressa del tipus a la substitució dels treballadors en vaga "per uns altres no vinculats al centre de treball en el temps del seu exercici".

Això sí, l'actuació de l'empresari pot 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 ha estat requerir a 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 tanqui el centre de treball, segons els supòsits en què es permet (art. 12), ho ha de posar en coneixement de la autoritat laboral en el termini de dotze hores.

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

“L'empresari que hagi acordat el tancament del centre de treball a l'empara del que es preveu en l'article dotze i que no l'hagi reobert a iniciativa pròpia o a instàncies dels treballadors, ho ha de fer i ha de donar l'opció al seu personal a reintegrar-se a l'activitat laboral, quan sigui requerit a aquestes finalitats per l'autoritat laboral, en el termini que estableixi el requeriment, i en cas contrari incorrerà en les sancionis previstes en l'article quinze.”

Per tant, segons la dinàmica del tancament patronal tal com la configura l'RDLRT, la LISOS sanciona com a molt greu la negativa de l'empresari a complir amb aquest requeriment de l'administració que, com a tal, assumeix el rol de validar la decisió empresarial. Per tant, no se sanciona la licitud o il·licitud del tancament, sinó l'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 que conté l'apartat 11 de l'art. 8 de la LISOS. Segons aquesta norma, es tipifiquen 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”.

Dins d'aquest tipus es poden incloure diverses actuacions de l'empresari. En tot cas, s'hi haurien d'incloure els supòsits d'assetjament, que tenen, sens dubte, un entroncament directe amb el respecte a causa de la dignitat del treballador, que es considera un dret fonamental de respecte ineludible en el si de la relació de treball i, per tant, es recull com a dret bàsic del treballador en l'art. 4.2.e) de l'ET. Segons aquest article, el treballador té un dret bàsic:

“Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.”

Per tant, està clar que aquest és 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 dels casos d'assetjament, està referenciat com a límit intrínsec a l'exercici de diferents facultats al poder d'adreça en diferents normes. És el cas, paradigmàticament, de l'art. 39 de l'ET, on es regulen les possibilitats de mobilitat funcional de l'empresari. Així mateix, i en relació amb això, precisament també s'al·ludeix 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, d'alguna manera representa un límit evident a l'exercici de les facultats directives de l'empresari).

El problema principal pot ser que aquestes actuacions –així com les que citarem a continuació, relacionades amb l'assetjament– derivin d'un acte concret necessàriament d'una persona física. En aquests supòsits, com es pot atribuir 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 de la qual correspon a l'empresa, encara que es pugui exercir de manera delegada segons el que es preveu en l'art. 20.1 de l'ET.

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

En tot cas, és important destacar que la norma legal relativitza l'extensió d'aquest dret en favor de diferents facultats empresarials. La concurrència d'aquest dret amb altres drets i interessos constitucionalment protegits (nos només de l'empresari, sinó d'altres treballadors i, fins i tot dels, seus representants –com en la STC 142/1993, de 22 d'abril) fa que es plantegi que l'actuació sancionadora administrativa només sigui escaient en situacions on es posa de manifest flagrantment 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 mitjançant registres en la persona del treballador, segons el que es preveu en 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 dret d'intimitat, que és més ampli, 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 seva transgressió 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 representi una transgressió del contingut essencial dels drets a la intimitat i a la dignitat dels treballadors. Quant al primer, sense perdre de vista la concurrència amb altres drets i interessos constitucionals propis en el desenvolupament de la relació laboral; quant al segon, considerant-lo, en tot cas, com a límit implícit a l'exercici de la facultats directives i, a més, tenint en compte 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 de la LISOS que comentarem més endavant.

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

Segons aquest apartat, es consideren infraccions molt greus

“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 els seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, i també les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en 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 esmentades. L'enumeració dels supòsits enquadrats en aquesta infracció pretén englobar tots els supòsits possibles de discriminació segons el que es preveu en l'art. 17 de l'ET.

Però al costat dels tipus anteriors que, com hem vist, sancionen 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 preveu l'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 13.bis de l'art. 8 de la LISOS tipifiquen com a infracció molt greu, respectivament, “l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit que abastin les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta”, 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 que s'atribueix indirectament a l'empresari. Se sancionen aquestes manifestacions "quan es produeixin dins de l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho".

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

A més d'aquests esments 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 d'elaborar aquest pla respongui al que està establert en 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 pla d'igualtat corresponent es tipifica com a infracció greu segons el que es preveu en l'art. 7.13 de la LISOS.

Per tant, ens trobem amb diferents tipus que sancionen com a infracció molt greu diferents actuacions o incompliments que afecten drets fonamentals i, particularment, a 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 l'empresa de l'obligació d'instrumentar els compromisos per a pensions amb el personal de l'empresa en els termes establerts en la normativa reguladora dels plans i fons de pensions".

La disposició addicional 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 disposa que:

"Els compromisos per pensions assumits per les empreses, incloses les prestacions causades, s'hauran d'instrumentar, des del moment en què s'iniciï la meritació del seu cost, mitjançant contractes d'assegurança, per mitjà de la formalització d'un pla de pensions o d'ambdós instruments. Una vegada instrumentats, l'obligació i responsabilitat de les empreses pels referits compromisos per pensions se circumscriuran exclusivament a les assumides en aquests contractes d'assegurança i plans de pensions."

La disposició addicional 1a. esmentada comprèn com a "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 beneficia-

ri, 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 partípic (art. 8.6 de la Llei).

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 forma, la 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 d'aquest límit. Un límit mínim de treballadors indefinits que la 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". D'aquesta manera, es pretenia, juntament amb altres requisits, assegurar l'entitat i estabilitat de la seva activitat en un sector que en aquell moment era principal en la nostra economia, i que provocava, entre altres efectes, un important índex de sinistralitat laboral. És per això que es van incorporar, al mateix temps, obligacions específiques en matèria de prevenció (i infraccions associades a l'incompliment de les d'aquestes obligacions, tal com veurem).

Aquest límit de treballadors indefinits es recull en l'art. 4.4 de la d'aquesta Llei. Segons aquesta norma, aquestes empreses "hauran de tenir, en els termes que es determini reglamentàriament, un nombre de treballadors contractats amb caràcter indefinit que no ha de ser inferior al 10% durant els divuit primers mesos de vigència d'aquesta Llei, ni al 20% durant els mesos del dinovè al trentè sisè, ni al 30% a partir del mes trentè setè, inclusivament". A continuació, la llei indica que, "a aquests efectes, en les cooperatives de treball associat, els socis treballadors han de ser computats de manera anàloga als treballadors per compte d'altri en els termes que es determini reglamentàriament". A aquests efectes, cal considerar el Reial decret 1109/2007, de 24 d'agost, pel qual es desenvolupa la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

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 de “empreses de dimensió comunitària” definits com a tals en la norma.

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

“a) Que ocupi 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i b) que ocupi com a mínim en dos estats membres diferents 150 treballadors o més.”

Un grup d'empreses, a l'efecte de la citada norma, és un grup format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades. I un “grup d'empreses de dimensió comunitària”, com acabem de veure, és un grup que té, com a mínim, 1.000 treballadors en el conjunt dels estats membres i que, a més, “comprengui, com a mínim, dues empreses del grup en estats membres diferents”, que “una empresa del grup ocupi, com a mínim, 150 treballadors o més en un estat membre i que, com a mínim, una altra de les empreses del grup ocupi 150 treballadors o més en un altre estat membre”.

Aquesta 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.

Segons disposa l'art. 6 de la llei esmentada, correspon 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, i també la direcció central, “han de ser 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 refereix sobretot 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 l'ha d'iniciar 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 la poden presentar els treballadors o els seus representants de manera 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.

La concreció de les obligacions que deriven d'aquesta responsabilitat general de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària (que, com hem vist, s'atribueix a totes les empreses i també a la direcció central) es troba en les normes subsegüents de la Llei, mentre que la seva perfecció mitjançant l'assegurament del seu compliment es troba 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 art. precedents 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. Amb això les obligacions o deures la transgressió o incompliment dels quals es tipifiquen com a infraccions administratives són 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 l'efecte de definir l'existència d'una empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària amb la finalitat 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 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 escollits per ells mateixos.

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

e) La falta de convocatòria, dintre del termini i en la forma escaient, 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 legalment o convencionalment establerts.”

Per tant, podríem entendre que ens trobem davant 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 en l'àmbit comunitari. Per exemple, els incompliments referits a la facilitació del nombre de treballadors de l'empresa (aspecte essencial en la definició mateixa 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 traslladar a la direcció central la petició de constitució del comitè d'empresa europeu o del procediment d'informació i consulta segons el que es preveu en l'art. 7 de la Llei 10/1997. Segons disposa aquesta norma, aquest procediment “l'ha d'iniciar 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 la poden presentar 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 i informin els signants d'aquest trasllat, atès que és essencial per al compliment del deure de negociar que la norma (la Directiva de la qual pro-

cedeix) 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 es podrà negar a l'inici de les negociacions basant-se en la falta de trasllat de les peticions"). Per tant, el què se sanciona administrativament és la falta de trasllat d'aquesta petició per part dels treballadors o dels seus representants per part de l'empresa nacional a la seva direcció central, fet que podria entorpir el 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'opti per un procediment d'informació i consulta).

Per això es recullen com a infraccions els següents casos, que ja hem esmentat: transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora (drets recollits en els art. 12.2 i 12.3 de la Llei 10/1997 per a la comissió negociadora); transgressió dels drets en matèria de recursos financers i materials, tant de la comissió negociadora com del comitè d'empresa europeu o dels representants dels treballadors (contra el que es preveu en l'art. 13 de la Llei 10/1997 per al comitè d'empresa europeu i 11.4 per a la comissió negociadora); falta de convocatòria de les reunions per part de la direcció central amb el comitè d'empresa europeu (contravenint, per tant, el que es preveu en l'art. 18.3 de la Llei 10/1997), i, finalment, la transgressió dels drets i les garanties dels representants (que, per disposició de l'art. 21 de la Llei 10/1997, han de gaudir de la mateixa protecció i de garanties similars a les previstes per als representants dels treballadors a escala 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 s'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 cobertura pretesa de la norma en qüestió) que contingui o impliqui qualsevol tipus de discriminació.

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

“a) Les accions o omissions que impedeixin l'inici i el 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 aquelles 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, trasllada l'establert en la Directiva 96/97/CE, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

La Llei defineix com a “desplaçament en el marc d'una prestació de serveis transnacional” el desplaçament efectuat a Espanya per les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta durant un període limitat de temps en qualsevol dels supòsits següents:

“a) El desplaçament d'un treballador per compte i sota la direcció de la seva empresa en execució d'un contracte celebrat entre la mateixa 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 pròpia empresa o d'una altra empresa del grup del que formi part [...].

c) El desplaçament d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal per posar-lo a la 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 garanteixen 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 funcionin al mercat interior”.

Per això, tal com defineix l'art. 1 de la Llei 45/1999, l'objecte d'aquesta Llei és:

“[...] 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.”

Aquesta Llei conté dues obligacions essencials, i el seu incompliment es tipifica amb diferent graduació, segons el cas (en algun tipus, com veurem, de manera oberta), 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.

Segons 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 seva durada, a l'autoritat laboral espanyola competent per raó del territori on es prestin els serveis”, i el contingut d'aquesta comunicació es preveu en l'apartat segon d'aquesta norma.

D'aquesta manera, actualment, l'art. 10 de la LISOS recull com a **infraccions lleus**:

“a) 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.

b) No informar, dintre del termini i en la forma escaient, a l'autoritat laboral competent, segons les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades, quan tinguin la qualificació de lleus.”

Aquest mateix art. estableix com a **infraccions greus**:

“a) La presentació de la comunicació de desplaçament amb posterioritat al seu inici o sense designar, bé sigui el representant de l'empresa que serveixi d'enllaç amb les autoritats competents espanyoles i per a l'enviament i la recepció de documents o notificacions, bé sigui una persona que pugui actuar a Espanya en representació de l'empresa prestadora de serveis en els procediments d'informació i consulta dels treballadors, i negociació, que afectin els treballadors desplaçats a Espanya.

b) No tenir disponible a Espanya, durant el desplaçament, la documentació relativa al mateix, en els termes legalment establerts.

c) No informar, dintre del termini i en la forma escaient, a l'autoritat laboral competent, segons les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades, quan tinguin la qualificació de greus, molt greus o mortals.

d) No presentar la documentació requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social o presentar algun dels documents sense traduir.”

I, com a **infracció molt greu**, assenyala “l'absència de comunicació de desplaçament, així com la falsedat o l'ocultació de les dades contingudes en aquesta”.

D'altra banda, es recull com a infracció administrativa, amb una graduació oberta que remet a les previsions generals de la pròpia LISOS (quant a la seva qualificació, les 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 la qual prové: garantir les condicions laborals previstes per la legislació laboral espanyola en els termes definits per l'art. 3 de la Llei esmentada.

D'aquesta manera, segons el que es disposa en 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'art. 3 de la Llei 45/1999 [...]”. I, 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'han d'ajustar al que es disposa en la LISOS.

Per tant, en realitat, en aquest últim cas, més que davant d'una infracció concreta, ens trobem davant d'una remissió a les diferents infraccions generals relatives a incompliments en la determinació de les condicions de treball que es puguin trobar 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 de la d'aquesta llei (incloses les ETT) que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir a aquests treballadors, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives a: a) el temps de treball, en els termes previstos en els art. 34 a 38 de l'ET; b) la quantia del salari; c) la igualtat de tracte i no discriminació; d) el treball de menors; i) la prevenció de riscos laborals; f) la no discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial; g) el respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, inclosa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, i h) la lliure sindicació i 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 segons el que es preveu en la LISOS. D'aquesta manera, seran infraccions greus els incompliments referits al temps de treball o a la determinació de la quantia salarial (en tant que suposin una condició de treball inferior a la prevista), mentre que seran infracció molt greu els referits a la 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.

Aquesta llei traslladava les previsions contingudes en la Directiva 2001/86/CE, que, com s'indica en l'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 indica 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 hagi participació prèvia en les societats participants en la seva constitució”. Així, aquesta directiva i, per tant, la norma nacional insisteix en els criteris i objectius de la Directiva 94/45/CE i 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 (SE, segons les sigles de la pròpia Llei) “que tinguin o tindran, 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 a les seves filials i centres de treball afectats, sigui quin sigui l'estat membre en què es trobin situats” (art. 3).

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

“[...] una vegada publicat el projecte de fusió o el de constitució d'una societat *holding*, o després d'adoptar el projecte de creació d'una filial comuna o el de transformació en una SE, aquests òrgans han de dur a terme, en el termini màxim dels quaranta-cinc dies següents, les gestions necessàries per emprendre 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 l'SE, inclosa la comunicació als treballadors 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'art. 2.e), així com el nombre dels seus treballadors respectius. Igualment, han d'informar sobre el lloc del domicili social proposat.”

Com continua afirmant el segon paràgraf d'aquesta 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 les quals es refereix el paràgraf anterior hauran d'especificar les característiques d'aquests sistemes, el nombre de treballadors coberts per aquests sistemes, així com la proporció que aquests treballadors representen en relació amb el total dels treballadors de les societats participants.”

A aquest efecte (art. 6), cal constituir una comissió negociadora representativa dels treballadors de les societats participants i de les seves filials i centres de treball afectats, i els membres d'aquesta comissió s'han de triar o designar de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals i segons el que s'estableix en l'article amb vista a arribar a un acord segons el que es preveu en l'art. 11 d'aquesta Llei.

Segons aquest mateix 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 denúncia, pròrroga i renegociació, i els aspectes essencials del seu contingut material. Entre aquests aspectes, ha de contenir la composició de l'òrgan de representació dels treballadors mitjançant el qual s'exerciran els drets d'informació i consulta dels treballadors de l'SE; la durada del seu mandat; les seves atribucions i el procediment d'informació i consulta previst; la freqüència de les seves reunions i 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 els deures continguts en aquesta norma, la LISOS tipifica una sèrie d'infraccions administratives. D'aquesta manera, l'apartat 1 de l'art. 10.bis recull com a **infraccions greus** (tret que sigui procedent la seva qualificació com a molt greus) les següents:

“a) No facilitar als representants dels treballadors les informacions necessàries per a la constitució adequada de la comissió negociadora, en particular quant a la identitat de les societats o entitats jurídiques i, si escau, persones físiques, participants i dels seus centres de treball i empreses filials, el nombre dels seus treballadors, el domicili social proposat, i també 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 l'SE de l'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 escollits per l'òrgan.

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

d) La falta de convocatòria, dintre del termini i en la forma escaient, 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 les 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 les següents infraccions com a **infraccions molt greus**:

“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 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 aquelles 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 impliquin 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 tinguin, 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 art. 11 a 13 de la LISOS recullen les infraccions administratives en matèria de prevenció de riscos laborals. S'hi veu clarament una intenció del legislador de comprendre tots els possibles incompliments legalment establerts no més de les obligacions i els deures derivats de la 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).

Per tant, ens trobem amb precisió (a resguard d'alguns tipus genèrics) una sèrie nombrosa d'infraccions sobre incompliments de totes les normes legals que estableixen deures específics de seguretat (art. 14 i següents de l'LPRL), deures d'informació, consulta i participació respecte als representants dels treballadors (art. 33 i següents de l'LPRL) i, fins i tot, deures específics continguts en les normes reglamentàries de desenvolupament (en què l'exemple més destacable és la precisió de l'apartat 16 de l'art. 12 de la LISOS en relació amb els continguts dels decrets específics).

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

Per exemple, la reforma de l'LPRL introduïda per la Llei 54/2003 va incorporar, a més, nous tipus a la LISOS. Aquests tipus es refereixen a diferents aspectes. En primer lloc, a infraccions al que es disposa en l'RD 1627/1997, pel qual

s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció. Així, apareixen, per citar-ne alguns, els apartats 23 i 24 de l'art. 12 de la LISOS, que recullen com a infracció administrativa incompliments relatius en el deure d'elaborar el pla de seguretat, en el seu seguiment i en 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'art. 9 de l'RD 1627/1997.

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

Així, podríem citar la tipificació com a infracció de la falta de presència dels recursos preventius al fet que al·ludeix l'art. 32.bis de l'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 (fet que se sanciona administrativament i substantivament, ja que la norma declara l'expressa nul·litat d'aquests pactes). Això precisament, al costat de les normes abans citades, complementa la parquedat inicial 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 previstos en els apartats 1 i 2 de l'art. 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 ara els apartats 6 i 7 de l'art. 11, els apartats 27 a 29 de l'art. 12 i els apartats 15 a 17 de l'art. 13 de la LISOS, tots ells relatius a diferents incompliments de deures continguts en aquesta norma específica.

D'altra banda, a més dels incompliments ja referits, també es van incorporar incompliments d'altres subjectes. En aquest sentit podríem citar les infraccions relacionades amb l'activitat d'auditoria (mitjançant l'apartat 25 de l'art. 12 de la LISOS o de l'apartat 13 de l'art. 13) o de formació dels treballadors (en aquest cas, per mitjà de l'apartat 26 del mateix art. 12), que d'aquesta manera complementen la previsió de normes (com l'apartat 21 de l'art. 12 o l'apartat 12 de l'art. 13).

Per tant, s'amplia l'àmbit subjectiu de les infraccions administratives en aquesta matèria, però aquesta ampliació del subjecte responsable en matèria de prevenció de riscos laborals no significa 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 de les quals es tipifica com a infracció administrativa i, per tant, està sancionat administrativament.

La concepció de l'empresari com a titular del deure genèric de seguretat (art. 14 de l'LPRL), correlatiu al dret de seguretat reconegut als treballadors en aquesta norma, el situa com a únic i primer autor necessari de la infracció administrativa, sense que l'incompliment dels qui poden dur a terme –en altres paraules, executar– diferents aspectes de l'acció preventiva a l'empresa (com poden ser serveis de prevenció, auditors, treballadors designats, recursos preventius en la terminologia del nou art. 32.bis de l'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 s'han incorporat progressivament a la LISOS i que tipifiquen incompliments específics atribuïbles a aquests “subjectes responsables”, s'ha de considerar aquests subjectes com a autors necessaris.

En definitiva, la intenció d'exhaustivitat del legislador a l'hora de tipificar els incompliments en matèria de prevenció de riscos és clara. A més, això no impedeix que el legislador, precisament pel seu afany de globalitat en el tractament sancionador administratiu de la matèria, acudeixi en ocasions a tipus sancionadors en blanc o amb àmplies remissions a deures genèrics, tal com ocorre, fonamentalment, en l'art. 11.5 respecte a les obligacions formals o documentals, o en l'art. 13.10 quan originalment concloïa la tipificació d'infraccions (ara seguida dels nous apartats 11 a 17) i qualificava com molt greu “no adoptar qualssevol altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors”.

Però en concurrència amb aquest afany globalitzador, les diferents infraccions administratives recollides en les normes citades tenen una concreció important. Les infraccions recollides en la LISOS en aquesta matèria, deixant de banda algunes excepcions importants que veurem més endavant, 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 –tot i que de vegades també–, l'àmbit de responsabilitat en cas d'incompliment i, per tant, té 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'art. 316 del Codi Penal, amb el qual es podria trobar concurrent la normativa sancionadora administrativa. Enfront dels trets d'especificitat i precisió que pretén la tipificació administra-

tiva (sense perjudici de l'existència d'autèntics tipus administratius en blanc com les infraccions de tancament dels apartats 5 i 10 dels art. 11 i 13, respectivament), el tipus penal recull un delict de risc obert que sanciona penalment amb “penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos” a els qui “amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant legalment obligats, no facilitin els mitjans necessaris perquè els treballadors exerceixin 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”.

Com veurem, pot contrastar igualment amb determinats tipus oberts, 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 riscos per a la integritat física i la salut dels treballadors) i referits, generalment, a obligacions formals o documentals.

D'aquesta manera, des d'una infracció que contempla la falta de neteja (“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 l'LPRL, de dubtosa efectivitat atesos els problemes de tipicitat que comporta (“les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que manquin de transcendència greu per a la integritat física o la salut dels treballadors”), ens trobem, en general, amb incompliments d'obligacions formals o documentals.

Per tant, es recull com a infracció lleu, a més de les citades, “no informar, dintre del termini i en la forma escaient, l'autoritat laboral competent, segons 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 l'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'indústria qualificada per la normativa vigent com a perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos

o substàncies que es manipulin” (com a incompliment del deure de mera comunicació previst en 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).

També es recull com a infracció lleu, igualment 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 la Llei esmentada) 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 exigida per les disposicions legals vigents” (referida, la primera de les obligacions específiques, a la que es preveu en l'art. 8.2 de la mateixa llei).

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

“1. La falta de neteja del centre de treball de la qual no es derivi risc per a la integritat física o salut dels treballadors.

2. No informar, dintre del termini i en la forma escaient, l'autoritat laboral competent, segons 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 com a perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es manipulin.

4. Les que representin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que manquin de 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 exigida per l'art. 8 de la Llei Reguladora de la subcontractació en el 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 exigeixin les disposicions legals vigents.”

b) Infraccions greus

Com a infraccions greus es recullen els incompliments d'obligacions o de deures específics però de caràcter substancial en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'ànim d'exhaustivitat a què ens referim al principi d'aquest

capítol, i sempre que no es trobin particularment qualificades pel resultat, es refereixin a treballadors especialment protegits o a obligacions especialment importants.

Com és conegut, l'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 l'LPRL), recull una sèrie d'obligacions mitjançant les quals es concreta aquest deure de seguretat. Per exemple, en matèria d'elaborar un pla de prevenció, en què l'avaluació i la integració de l'activitat preventiva juguen un paper principal (art. 16 de l'LPRL); en matèria d'equips de protecció individual (art. 17 de l'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); en supòsits de concurrència d'empresaris (art. 24), etc.

1) Incomplir amb el deure d'integrar la política preventiva en l'empresa mitjançant l'elaboració, la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció i incomplir el deure 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.

L'art. 16 de l'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 nivells jeràrquics d'aquesta, per mitjà 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 segons l'avaluació de riscos, la formació dels treballadors, la informació d'aquests treballadors i dels 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 realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament”. L'avaluació de riscos ha de ser auditada i duta a terme, si escau, pels corresponents serveis de prevenció segons el que es preveu en l'RD 39/1997.

L'avaluació de riscos ha de ser 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 revisar, si és necessari, segons 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 es dedueix l'actuació preventiva. Si es posen de manifest situacions de risc, “l'empresari ha de dur a terme les activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar aquests riscos”. Aquesta actuació preventiva ha de ser objecte de planificació i l'empresari s'ha d'assegurar de l'execució efectiva de les activitats preventives incloses en aquesta planificació i, per això, n'ha d'efectuar un seguiment continu.

Les activitats de prevenció s'han de modificar quan s'aprecii per l'empresari, com a conseqüència dels controls periòdics, la seva inadequació a les finalitats de protecció requerides.

No obstant l'anterior, 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 l'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 a correlatiu al dret de seguretat del treballador.

Per tant, 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 per mitjà 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 escau, les actualitzacions i revisions, i també els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que pertoquin, o no dur a terme aquelles activitats de prevenció que facin necessaris 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 també recull com a infracció greu:

“Incomplir l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com a necessària de l'avaluació de riscos, o no dur-ne a terme 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 hem dit i amb el l'afany d'exhaustivitat que hem explicat, diferents infraccions referides a incompliments de deures i obligacions recollides en l'LPRL.

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

L'apartat 2 de l'art. 12 recull com a infracció greu “no fer els reconeixements mèdics i proves de vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors que pertoquin segons la normativa sobre prevenció de riscos laborals, o no comunicar-ne el resultat als treballadors afectats”.

La vigilància de la salut, regulada en l'art. 22 de l'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 avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors; b) quan sigui necessari per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al treballador, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa; o c) quan estigui establert així en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

Els resultats de la vigilància de la salut han de ser comunicats als treballadors afectats (art. 22.3 de l'LPRL), i la inobservança d'aquesta obligació de comunicació es contempla dins del tipus referit. 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 és una infracció molt greu segons el que es preveu en 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'indústria qualificada per la normativa vigent com a 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 l'LPRL o en l'art. 6 del RDL 1/1986, encara que en tots dos casos són qualificades. En el primer, per la gravetat de l'accident, tal com hem vist; i en el segon, pel caràc-

ter perillós, insalubre o nociu de l'activitat que desenvolupa l'empresa o centre de treball (activitats definides com a tals segons el que es preveu en 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, recerques o informes a què es refereixen els art. 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 l'LPRL segons el qual:

"L'empresari haurà d'elaborar i conservar a la disposició de l'autoritat laboral la següent documentació relativa a les obligacions establertes en 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 que cal adoptar i, si 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 [...]."

Per tant, es tracta d'una sèrie d'obligacions documentals relatives tant al pla de prevenció com a la vigilància de la salut dels treballadors (per això hi trobem 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 amb la seva situació

Segons l'apartat 7 de l'art. 12 LISOS, és infracció greu:

"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 transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius, així com la dedicació d'aquests treballadors a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball [...]."

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 25 de l'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 l'avaluació de riscos corresponent.

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

“Els treballadors no han d'ocupar aquells llocs de treball en què, 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 transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.”

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

Així mateix, en relació amb aquestes infraccions i amb els deures que, en cas d'incomplir-se, hi donen lloc, cal tenir en compte que en cas que aquesta 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 infraccions molt greus segons 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 l'LPRL disposa l'obligació de l'empresari (“a fi de donar compliment del 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 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 es disposa en l'art. 20 d'aquesta 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 aquest apartat l'ha de facilitar l'empresari als treballadors per mitjà d'aquests representants”), com els treballadors individuals que, en tot cas, han de ser 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 l'LPRL). Aquesta formació s'ha de proporcionar al moment de la contractació i quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi o canvis en els equips de treball. S'ha de dur a terme dins de la jor-

nada de treball sempre que sigui possible. Si es dóna fora de l'horari de treball, cal descomptar les hores de la jornada del treballador. La formació es podrà impartir per l'empresa amb mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens. El seu cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors (art. 19.2 de l'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", tret que es tracti d'infracció molt greu (remet a l'article següent, que tanmateix, no recull un tipus qualificat paral·lel a aquest).

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

Així mateix, l'art. 12.9 de la LISOS recull com a infracció greu "la superació dels límits d'exposició als agents nocius que, segons la normativa sobre prevenció de riscos laborals, origini risc de danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors, sense adoptar les mesures preventives adequades", tret que es tracti d'infracció molt greu –ho és "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 l'LPRL sinó de la superació de límits d'exposició regulats, generalment, en les normes reglamentàries de desenvolupament. 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 el treball; 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 raonablement previst en el 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 en cas d'exposicions mèdiques, etc.

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 a 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 previstes en l'art. 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 l'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, l'LPRL obliga l'empresari a designar “el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i, si escau, comprovar-ne periòdicament el funcionament correcte”.

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

A més, com continua disposant l'art. 20 de l'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 mida i l'activitat de l'empresa, així com la possible presència de persones alienes a aquesta”, estableix una sèrie d'obligacions a l'empresari en aquestes matèries, i l'incompliment d'aquestes obligacions queda tipificat com a infracció greu en l'art. 12.10 de la LISOS, segons el qual es considera infracció greu “no adoptar les mesures previstes en l'art. 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 referida amplia el tipus a qualsevol incompliment de les obligacions i deures recollits en aquesta norma. Sols pot quedar el dubte d'on cal situar l'incompliment de les obligacions de formació i de posada a la disposició de mitjans suficients als treballadors designats per a això (dins d'aquesta infracció o de la continguda en l'art. 12.12, que és certament més adequat), però en tot cas estariem davant 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 l'LPRL i els destinataris de la qual són, principalment, els representants dels treballadors.

Segons disposa l'art. 18 de l'LPRL, a més dels drets d'informació que es canalitzarien per mitjà dels representants dels treballadors (excepte els continguts reservats a una informació individual, segons hem destacat 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 a la salut en el treball”, de conformitat amb el que es disposa en les normes sobre representació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals (recollides en el capítol V de l'LPRL, al qual remet aquest mateix art. 18.2).

L'art. 33 de l'LPRL disposa que l'empresari ha de consultar els treballadors, amb l'antelació deguda, 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; sobre l'organització i el 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; sobre la designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència; sobre els procediments d'informació i documentació, i sobre el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva).

Tanmateix, tal com disposa l'apartat 2 d'aquesta norma, “en les empreses que tinguin representants dels treballadors, les consultes a què es refereix l'apartat anterior s'han de dur a terme amb aquests representants”.

Igualment, el dret de participació dels treballadors en qüestions relacionades amb la prevenció de riscos s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants en les empreses o els centres de treball que comptin amb sis o més treballadors; això és, 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 per mitjà 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, als treballadors designats i als 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, en la nostra opinió, els treballadors que puguin ser recursos preventius) com als delegats de prevenció.

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

D'una banda, ens trobem amb els supòsits en què, segons el que es preveu en 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 denominats recursos preventius. En aquests casos, si no se'ls dona la dotació de mitjans suficients, l'incompliment es troba tipificat (no és així, però, en els casos relacionats amb la falta de donar formació) a l'apartat 15 de l'art. 12.

Així mateix, com hem vist, segons el que es disposa en 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, que són els representants dels treballadors en aquesta matèria. Tanmateix, la lògica d'ambdues obligacions de formació i d'aportació dels mitjans necessaris és diferent, i, de la mateixa manera, també són diferents la funció i el rol 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 l'LPRL regula genèricament els supòsits de concurrència empresarial, regula una sèrie de deures específics i, alhora, també atribueix 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'art. 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 contemplen 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 és titular un empresari (art. 24.2), i c) concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan hi ha un empresari principal (art. 24.3).

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

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

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

“Els fabricants, importadors i subministradors han de proporcionar als empresaris, i aquests recaptar d'aquells, la informació necessària perquè la utilització i manipulació de la maquinària, equips, productes, matèries primeres i útils de treball es produeixi sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, i també perquè els empresaris puguin complir amb 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 coordinació que és aplicable a totes les empreses i treballadors autònoms concurrents al centre de treball, hi hagi o no relacions jurídiques entre ells.

Segons disposa el RD 171/2004, el contingut principal del deure 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 desenvolupades, les mesures referides a la prevenció de tals 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 al 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 a 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 d'aquest titular.

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 esmentades, és infracció greu:

“No adoptar els empresaris i els treballadors per compte propi que desenvolupin activitats en un mateix centre de treball, o els empresaris a què es refereix l'art. 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 norma, també és infracció greu:

“No adoptar l'empresari titular del centre de treball les mesures necessàries per garantir que aquells que hi desenvolupin activitats 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.”

En la primera de les normes sancionadores referides a l'atribució d'aquesta sembla que necessàriament s'ha de fer els empresaris concurrents en una forma de coautoria necessària, ja que el deure d'adoptar les mesures de cooperació i coordinació és imputable a tots. En 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 l'hagin de remetre els empresaris que la reben als treballadors respectius i integrar-lo en la seva activitat preventiva (fet que, si escau, donarà lloc a infraccions específiques, segons el que s'ha vist).

11) Incompliments respecte als recursos preventius

L'apartat 15 de l'art. 12 de la LISOS recull com a infracció greu diferents incompliments possibles en relació amb l'obligació, si 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 ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa o no organitzar o concertar un servei de prevenció quan sigui preceptiu, o no dotar als recursos preventius dels mitjans que siguin necessaris per al desenvolupament de les activitats preventives”; i, d'altra banda, “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. La primera és relativa a la falta de designació dels recursos preventius quan sigui exigible i de dotació de mitjans a aquests recursos, mentre que la segona és relativa a la falta de funcionament efectiu d'aquests recursos.

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

Són 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 l'aplicació correcta 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 ho exigeixen a causa de les condicions de treball detectades”.

Segons l'art. 32.bis.3 de l'LPRL, 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 al centre de treball durant el temps en què es mantingui la situació que en determini la presència.”

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 es pugui derivar un risc greu per a la integritat física o salut dels treballadors. Aquesta infracció, concebuda, en el sentit que diem, com a norma de tancament de totes les infraccions greus, pot derivar-se d'incompliments en determinades matèries, especialment en les següents:

- “a) Comunicació a l'autoritat laboral, quan escaigui legalment, 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 emprin 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 on s'estableixen condicions de seguretat o de treball mínimes o indispensables segons aquesta normativa.

Entre aquestes normes específiques podríem esmentar, entre d'altres, les següents:

- El RD 413/1997, de 21 de març, sobre protecció operacional dels treballadors externs amb el 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 inclouen 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 d'equips de protecció individual per part dels treballadors.
- El RD 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització dels equips de treball per part dels treballadors.
- 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 enfront del 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 enfront dels riscos derivats o que es puguin derivar de l'exposició a vibracions mecàniques.
- El RD 840/2015 de 21 setembre, sobre mesures de control dels riscos inherents als accidents greus en els quals intervinguin substàncies perilloses.

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

- El RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- El RD 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en 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 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 neteja habitual o de la qual es 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 neteja del centre o lloc de treball, quan sigui habitual o quan se'n derivin riscos per a la integritat física i salut dels treballadors".

Com dèiem en relació amb la infracció lleu recollida en l'art. 11.1 de la LISOS, es tracta de l'incompliment d'un deure 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 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 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 l'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 ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si 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), i els incompliments 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 al fet que remitent l'art. 18 de l'LPRL). Finalment, els incompliments relatius als deures d'informació envers els treballadors designats i els serveis de prevenció es troben tipificats 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 assenyalades en l'apartat 1 de l'art. 18 i a l'apartat 1 de l'art. 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.”

Per tant, se sanciona amb aquesta infracció l'incompliment al previst en l'art. 30.3 de l'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 refereixen els art. 18 i 23 d'aquesta Llei”; per tant, se centra en el que es preveu en aquestes normes quant al contingut de la informació esmentada. 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 l'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 per mitjà del doble mecanisme que es regula en aquesta disposició: d'una part, l'acreditació de l'autoritat laboral dels serveis de prevenció externs, com a manera de garantir l'adequació dels seus mitjans a les activitats que hagin de 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 assegurar l'efectivitat del sistema de prevenció de riscos laborals en l'empresa.

Quan aquesta activitat preventiva no la duu a terme un servei de prevenció aliè (pel qual es requereix una acreditació prèvia de la seva activitat segons disposen els art. 23 i següents 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.

Segons disposa l'art. 29.1 del RD 39/1997, “les auditories o avaluacions externes són obligatòries [...] quan, com a conseqüència de l'avaluació dels riscos, les empreses hagin de desenvolupar activitats preventives per a 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, les empreses de fins a 50 treballadors (i les activitats de les quals no siguin especialment perilloses) i en les quals 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 considerarà que han complert l'obligació de l'auditoria quan empenin i remetin a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria segons model establert en l'annex II del RD 39/1997.

L'incompliment d'aquest deure de sotmetre a una auditoria o avaluació externa l'activitat preventiva en els supòsits indicats, es considera infracció greu segons el que es preveu en l'apartat 20 de l'art. 12 de la LISOS. Segons disposa aquest article, té aquesta consideració la infracció que consisteix a “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'hagi 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 els 25 i 26, de l'altra, recullen infraccions específiques relatives a incompliments 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 desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció.

D'aquesta forma, 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 hagin hagut de consignar, i també no comunicar qualsevol modificació de les 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 (recollida en l'art. 23 del RD 39/1997), també es tipifiquen com a infracció greu els incompliments genèrics de les obligacions respectives que corresponen a cada entitat (apartat 22 respecte als serveis de prevenció, apartat 25 respecte a les auditors i apartat 26 respecte a les empreses acreditades per 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, d'una 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 intervinents segons el que es disposa en l'art. 2.8 de la LISOS, que ampliava el caràcter de subjectes responsables en aquest àmbit concret “els empresaris titulars de cen-

tre 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 en el 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 (aquests dos últims subjectes 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, que desenvoluparà les seves funcions 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 d'aquest Reial decret, “el promotor estarà obligat en la fase de redacció del projecte a elaborar un estudi de seguretat i salut”, que podrà ser un estudi bàsic de seguretat en obres de menys entitat.

En funció d'aquest estudi, i segons el que es disposa en l'art. 7 del RD 1627/1997, cada contractista ha d'elaborar un pla de seguretat i salut en el treball “en el qual 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 ha de ser aprovat abans de l'inici de l'obra pel coordinador en matèria de seguretat i de salut, 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 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 funcions pròpies de coordinació són més precises que les previstes en el RD 171/2004, pretenen aportar elements de més executivitat a la figura.

Entre aquestes funcions, enumerades en l'art. 9 del RD 1627/1997, podem trobar les 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 es desenvolupin 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 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'art. 10 d'aquest Reial decret” (que precisa el que denomina principis generals d'actuació durant l'execució de l'obra); “aprovar el pla de seguretat i salut elaborat pel contractista i, si escau, les modificacions introduïdes en el aquest pla” (funció que podrà assumir la direcció facultativa de l'obra quan no sigui 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 puguin accedir a l'obra les persones autoritzades”.

Per tant, ens trobem amb una sèrie d'obligacions atribuïbles a diferents subjectes concurrents. Aquestes obligacions 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 el sector era el 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 se sanciona com a infracció greu segons el que es preveu en els 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 apartat es refereixen a incompliments dels promotors.

Segons el que es disposa en l'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 mancar d'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 realitzar 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.”

Segons el que es disposa en l'apartat 12.24 de la LISOS, es considera infracció greu del promotor:

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

b) incomplir l'obligació d'elaborar l'estudi o, si 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 manques significatives i greus en relació amb la seguretat i la salut en l'obra.

c) no adoptar les mesures necessàries per 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 aquests i no apareixen com a subjectes responsables de les infraccions administratives). Cal tenir en compte, a aquests efectes, el que es disposa en l'art. 14.4 de l'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 han de complementar 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 exercitar, si 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'art. 9 del Reial decret 1627/1997 com a conseqüència de la seva falta de presència, dedicació o activitat en l'obra.

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 es 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 es preveu en 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 en el sector de la construcció.

Aquestes infraccions, incorporades a la LISOS per la disposició addicional primera, apartat 3, d'aquesta Llei reguladora de la subcontractació en el 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 l'exposició de motius, en la submissió d'un sector com el de la construcció (al 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 pròpia forma d'organització productiva i, principalment, l'excessiva externalització de les diferents activitats associades al sector. Com deia l'exposició de motius, "aquesta forma d'organització no és una altra que la denominada 'subcontractació'". I el problema principal se centrava en l'encadenament excessiu 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.

Així, exigeix determinades condicions per a les subcontractacions a partir d'aquesta limitació general 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, i reforça, 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 l'empresa i amb la qualitat de l'ocupació precisant unes mínimes condicions d'estabilitat en el conjunt de l'empresa". Finalment, pretén introduir mecanismes de transparència en les obres de construcció, per mitjà d'obligacions formals.

Les infraccions recollides en els 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 en el deure de disposar d'un llibre de subcontractació –segons el que es preveu en l'art. 8.1– i que comporta tant obligacions del contractista –disposar d'aquest llibre actualitzat– com del subcontractista –comunicar les dades–; i, per descomptat, als límits de subcontractació previstos en l'art. 5 de la Llei (que afecta, amb diferent intensitat, tant contractistes, com subcontractistes i promotors).

D'aquesta forma, segons l'apartat 27, són infraccions imputables als subcontractistes:

“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 tenen 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 aquesta acreditació i registre dels subcontractistes amb els quals contracti, tret que pertoqui qualificar-ho 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 en el sector de la construcció.

c) Procedir a subcontractar amb un altre o altres subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense disposar de l'aprovació expressa 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 previstes en la lletra c) de l'apartat 15 de l'article següent, tret que pertoqui qualificar-ho 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 exigint, 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'aprovació expressa de la direcció facultativa, i sense que concorrin les circumstàncies previstes en la lletra c) de l'apartat 15 de l'article següent, tret que procedeixi 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 en el 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 aquesta acreditació i registre pels subcontractistes amb els quals contracti, i tret que pertoqui 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 establerts en la Llei Reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.”

Finalment, segons l'apartat 29, és infracció greu del promotor de l'obra “permetre, mitjançant l'actuació de la direcció facultativa, l'aprovació de l'ampliació excepcional de la cadena de subcontractació quan manifestament no en concorrin les causes motivadores previstes en aquesta Llei, tret que pertoqui 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 de gudament justificats, per exigències d'especialització dels treballs, complicacions tècniques de la producció o circumstàncies de força major per les quals puguin passar els agents que intervenen en l'obra, sigui necessari, segons el parer de la direcció facultativa, la contractació d'alguna part de l'obra amb tercers, excepcionalment es podrà 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 seva causa o causes motivadores 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). D'altra banda, ens trobem amb infraccions administratives qualificades pel risc que pot derivar per als treballadors l'actuació o l'incompliment empresarial. En aquests casos, al seu torn, ens trobem amb dos supòsits possibles. En primer lloc, ens trobem amb infraccions relatives al que es disposa en l'art. 21 de l'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 l'ITSS, com a les actuacions que impedeixin el dret dels treballadors a paralitzar igualment l'activitat segons el que es preveu en aquesta norma (art. 13.3 i 13.9, respectivament). En segon lloc, ens trobem 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 risc propi de l'activitat empresarial que qualifica la tipificació de l'incompliment.

Entre aquestes últimes podem esmentar “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 respectius llocs de treball, així com la dedicació d'aquests treballadors a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan 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, segons 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 qualssevol altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors” (art. 13.10).

També cal esmentar 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 del 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 falta 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 en el sector de la construcció i que són atribuïbles, com hem vist en el cas de 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 tractar-se de “treballs amb riscos especials segons la regulació reglamentària dels mateixos 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 qualificades 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 hagin estat suspeses o extingides, quan hagi caducat l'autorització provisional, així com quan s'excedeixin en la seva actuació de l'abast d'aquesta).

Al seu torn, l'apartat 12 recull com a infracció la conculcació, per part de les empreses especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens o com a 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 a les pròpies de la seva actuació com a tals, així com certificar, les entitats que desenvolupin o certifiquin la formació preventiva, activitats no desenvolupades íntegrament”.

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 molt greus pel bé jurídic especial 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 previstos en l'apartat 4 de l'art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals”. En el segon paràgraf, aquest apartat disposa 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, i no es pot 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).

D'altra banda, l'apartat 14 de l'art. 13 recull com a infracció molt greu, "la subscripció de pactes que tinguin per objecte l'elusió, en frau de llei, de les responsabilitats establertes en l'apartat 3 de l'art. 42 d'aquesta llei"; això és, en els supòsits d'extensió de responsabilitat previstos per als casos de contractes i subcontractes de l'activitat mateixa o en casos de contractació per mitjà 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 al·ludeixen a incompliments relatius a diferents deures que la llei imposa a diferents subjectes relacionats amb el procés de col·locació. La norma distingeix entre infraccions dels empresaris i altres agents d'ocupació (agències de col·locació, entitats de formació 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, entitats de formació 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 subscriuguin (o la pròrroga d'aquests); aquestes obligacions es poden estendre a altres agents de col·locació (fonamentalment a les agències de col·locació), especialment pel que fa a les ofertes d'ocupació realitzades i rebutjades (amb finalitats no sols estadístiques, sinó de control de les prestacions per desocupació, en la mesura en què rebutjar una oferta adequada d'ocupació pot suposar la pèrdua de la prestació).

D'altra banda, l'activitat d'intermediació en la col·locació la poden dur a terme, com sens dubte és 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 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 que el RDL 8/2014 va alliberar de molts dels requisits previs de funcionament (per exemple, suprimint l'autorització prèvia i substituint-la per una declaració responsable). Això va flexibilitzar la seva activitat i la va estendre a tot el territori nacional. Segons disposa el nou art. 21.bis.2 de la LO en el segon paràgraf:

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

En tot cas, com a tals, i de conformitat amb el que es preveu en 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, 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 destacats prèviament, 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 de la Llei d'ocupació i art. 17 del 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 la de comunicar les incidències en relació amb les obligacions dels treballadors en matèria de disponibilitat per al treball (fonamentalment segons 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 els obliga a remetre la còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors (art. 8.4 de l'ET) en el termini de deu dies (els representants han de signar la recepció d'aquesta còpia bàsica i, posteriorment, es remetrà a l'oficina d'ocupació corresponent). Quan no hi hagi representació dels treballadors també s'haurà de formalitzar còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació. La còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte a excepció del DNI del treballador, el seu domicili, estat civil i qualsevol altra dada que pugui afectar a la seva intimitat (no és el cas, per exemple, del salari, que hi ha de constar).

De la mateixa manera, l'empresari té l'obligació de notificar als representants dels treballadors els contractes temporals realitzats en l'empresa (quan no hi hagi obligació de remetre'ls la còpia bàsica dels contractes). Així ho disposa l'art. 15.4 de l'ET, segons 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 previstes en 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 la integració social dels mateixos, amb reserva prevista en l'art. 42 del RDLEG 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 es derivi perjudici aparent per als treballadors. Així, segons 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 la terminació dels contractes de treball, en els supòsits en què estigui prevista tal obligació.
3. La falta de registre en l'oficina d'ocupació del contracte de treball i de les seves pròrroques en els casos en què estigui establerta l'obligació de registre.
4. Incomplir, els empresaris, les entitats de formació o aquelles entitats que assumeixin l'organització de les accions formatives programades per les empreses i els sol·licitants i beneficiaris de les ajudes i subvencions públiques, les obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa específica sobre formació professional per a la ocupació, sempre que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.”

Al seu torn, 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 es disposa en l'art. 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 se subscriuguin, 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 condicions reals del lloc ofert, o que continguin condicions contràries a la normativa d'aplicació, sense perjudici del que s'estableix en l'article següent.
6. Incomplir, els empresaris, les entitats de formació o aquelles entitats 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, tret 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 preavisats prèviament, quan no s'hagi notificat dintre del termini i en la forma escaient la seva cancel·lació o modificació a l'òrgan competent.
- b) Executar accions formatives que no tinguin 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 mateixes, així com negar el seu lliurament o realitzar la seva remissió fora de termini, malgrat 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 previstos en la seva normativa aplicable, així com no comunicar les transformacions, fusions, escissions o canvis de titularitat que es produeixin en l'empresa.
- f) No identificar en compte separat o epígraf específic de la comptabilitat totes les despeses d'execució de les accions formatives, així com les bonificacions que s'apliquin i el cofinançament, si escau, del Fons Social Europeu o altres ajudes 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 els 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'entendrà una infracció per cada empresa i per cada acció formativa per als supòsits previstos en 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 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 [aquesta i altres referències realitzades a aquesta Llei s'han d'entendre realitzades al Reial decret Legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei 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 hagin presentat una declaració responsable per 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 un 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 ajudes 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 ajudes 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 ajudes 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 entitats 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, tret que hagi donat lloc al gaudi indegut de bonificacions en el pagament de quotes socials, mitjançant qualsevol de les accions següents:

1a. 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 per als participants.

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

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

4a. Impartir formació sense estar acreditades o, si escau, 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 a les finalitats previstes 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, respondran solidàriament de la devolució de les quantitats obtingudes indegudament 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 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 escau, accep-

tar una oferta adequada d'ocupació, de complir les exigències de l'acord personal d'ocupació, o estan relacionades amb el frau en les ajudes de foment d'ocupació per a l'acreditació o justificació d'accions formatives.

D'aquesta manera, segons la norma esmentada, constitueixen infraccions dels treballadors:

“1. Lleus.

a) No comparèixer, amb requeriment previ, 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 es reculli així 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, tret de 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, es consideren vàlides, a l'efecte de notificació, sempre que els sol·licitants o beneficiaris de les prestacions per desocupació hagin expressat prèviament el seu consentiment.

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

c) No complir les exigències de l'Acord Personal d'Ocupació, tret de 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, bé sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o bé sigui oferta per les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb els serveis públics d'ocupació, o negar-se a participar en programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, tret de causa justificada, oferts pels serveis públics d'ocupació.

Als efectes previstos en aquesta Llei, s'entén per col·locació adequada la que reuneixi els requisits establerts en l'art. 231.3 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en aquells aspectes en els quals sigui aplicable als demandants d'ocupació no sol·licitants ni beneficiaris de prestacions per desocupació.”

Quant a la referència al concepte de *col·locació adequada* indicada en aquest últim paràgraf, actualment s'ha d'entendre realitzada en 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 IV 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 a què es refereix l'art. 2.4 tipificades i sancionades de conformitat amb aquesta Llei”.

Es tracta, doncs, d'una remissió a la definició de subjectes responsables contingudes en 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 pot ser una infracció sobre moviments migratoris que abasta qualsevol actuació tipificada com a tal i atribuïble a qualsevol subjecte que hi pugui intervenir.

Al seu torn, l'art. 37 tipifica (sempre com a molt greu) les infraccions en matèria de permisos de treball d'estrangers, relacionades amb la falta d'autorització per treballar com a requisit essencial per 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 desplaçar-se a l'exterior, si no causa perjudici greu per al treballador”.

Com a **infraccions greus** (art. 35):

- “1. La modificació de les condicions de l'oferta de treball per 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 desplaçar-se a l'exterior.
3. El desplaçament del treballador al país d'acolliment sense la documentació necessària o la retenció injustificada d'aquesta documentació per part de l'empresa.
4. La contractació de marins espanyols per compte d'empreses armadores estrangeres realitzada per persones o entitats no autoritzades per l'autoritat laboral per dur a terme aquesta comesa.”

I com a **infraccions molt greus** (art. 36):

- “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'abandó 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 conductes següents (art. 37 de la LISOS):

“1. Els empresaris que utilitzin treballadors estrangers sense haver obtingut amb caràcter previ el permís de treball preceptiu, o la seva renovació, que incorren en una infracció per cadascun 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 permís de treball preceptiu, o no haver-lo renovat.

3. Les de les persones físiques o jurídiques que promoguin, intervinguin o emparin el treball dels estrangers a Espanya sense el permís de treball preceptiu.”

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 art. 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), les empreses de treball temporal i les empreses usuàries en la relació d'interposició que regula aquesta llei.

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 si l'incompliment tipificat com a tal afecta l'àmbit obligacional, si se'ns permet l'expressió, d'unes o de les altres.

Aquest punt, al qual tornarem més endavant, representa potser el tret més característic de la tipificació de les infraccions administratives en aquesta matèria d'ETT, atès que implica 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 a exemple en la solució sancionadora al que es preveu substantivament en l'art. 24 de l'LPRL en relació amb el tipus que es troba en l'art. 12.13 de la LISOS (sense distingir subjectes responsables o autors necessaris imputables).

La intenció del legislador, com hem vist al llarg de les diferents infraccions en altres matèries, és englobar tots i cadascun dels possibles incompliments dels diferents deures jurídics que estableixen una part i l'altra en la LETT. Com en totes les infraccions administratives en l'ordre social, hi ha un afany totalitzador que aquí es veu clarament. 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.

No obstant el que s'ha dit anteriorment, no es tipifiquen en aquesta secció de la LISOS els incompliments que competeixen a una part i a l'altra en el desenvolupament de la relació de treball que uneix formalment el treballador amb l'empresa de treball temporal, i uneix materialment el treballador 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 en el cas de 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 pròpia LETT– obliga a distingir unes i altres com a “subjectes responsables” (autors, en definitiva) de diferents infraccions administratives en l'ordre social. Això és, la imputació o atribució de la infracció administrativa dependrà de qui tingui la competència legal del compliment de l'obligació de referència. Això, que presenta matisos importants quan s'estableixen mecanismes de garantia entorn de la responsabilitat respecte al compliment d'obligacions determinades com les salarials o de seguretat social (o respecte als supòsits d'infracció dels supòsits en què es pot acudir a una activitat d'interposició), és relativament nou respecte a la manera d'articular els mecanismes de responsabilitat laborals en els supòsits de pluralitat o de concurrència empresarial. No s'acudeix 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, de vegades, amb tipus paral·lels que s'atribueixen a una empresa o a una altra, i que sancionen un incompliment conjunt. Potser l'exemple més clar són les infraccions referides a incompliments formals que vinculen totes dues (no formalitzar per escrit el contracte de posada a disposició), i que veiem recollides en els apartats a) dels respectius apartats 2 de l'art. 18 i de l'art. 19 de la LISOS.

Finalment, cal fer una al·lusió necessària al nou paper que correspon a les ETT segons les últimes modificacions normatives. En aquest sentit, segons la redacció actual de l'art. 1 de la LETT, essent l'activitat fonamental de l'ETT “posar a la disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per aquesta”, les ETT poden, “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”. Segons la norma citada, també “podran desenvolupar activitats de formació per a la qualificació professional segons la normativa específica d'aplicació, així com d'assessorament i consultoria de recursos humans”.

1.5.2. Infraccions administratives de les empreses de treball temporal

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

Potser la primera precisió que caldria fer és que, com hem avançat, sols es recullen en aquesta norma infraccions referides a incompliments d'empreses de treball temporal degudament autoritzades. Així, 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 (art. 18.1)

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

En primer lloc, segons l'apartat a) de l'art. 18, és infracció greu “no emplenar, en els termes que es determinin reglamentàriament, els contractes a què es refereix l'art. 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 (cal entendre “d'acord amb el que s'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 del 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 aquesta norma:

“[...] el contracte de treball de durada determinada, coincidint 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, nombre 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 la que es refereix l'art. 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 en l'empresa de treball temporal i en 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, cal incloure l'annex relatiu a l'acord per a l'activitat formativa segons el que es disposa en 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 d'ocupació la seva 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 ha de fer constar la seva identificació com a tal empresa i el número d'autorització administrativa i autoritat que l'ha concedit en la publicitat i ofertes d'ocupació que efectui”.

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 documentació restant que estigui obligada a subministrar-li”.

En aquest sentit, de conformitat amb que es preveu en l'art. 9 de la LETT, l'empresa usuària ha d'informar els 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 escau, del treballador posat a disposició”. Tenint en compte que és l'ETT qui ha formalitzat el contracte de treball corresponent, ha de ser aquesta qui el faciliti a l'empresa usuària. Per tant, es tracta d'un joc d'obligacions o deures que precisen la delimitació obligacional de cada part segons el disseny legal d'aquesta relació trilateral. En aquest cas, s'obliga a 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 escau, l'ordre de servei –

el treballador pot haver estat contractat prèviament per l'ETT segons disposa l'art. 10.3 de la LETT, per exemple). L'efectivitat d'aquest deure depèn de l'ETT, que és en definitiva qui formalitza el contracte de treball corresponent (art. 10 de la LETT), que, per tant, ha de comunicar a l'empresa usuària aquesta còpia bàsica o aquesta ordre de servei. La falta de remissió de la còpia bàsica als representants dels treballadors per part de l'empresa usuària no està recollida com a infracció greu específica d'aquesta en l'art. 19 de la LISOS, però sí que es podria considerar inclosa dins del tipus recollit en l'art. 15.4 de la LISOS (dins de les infraccions en matèria d'ocupació); encara que sempre cal tenir en compte com a possible causa d'exculpació la falta de remissió d'aquesta per part de l'ETT.

b) Infraccions greus (art. 18.2)

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

En aquest tipus, se sancionen dos possibles incompliments de l'ETT. D'una banda, el fet de “no formalitzar per escrit els contractes de treball” s'ha d'entendre, en el sentit que hem dit abans, quan sigui requerit segons la norma general (art. 8.2 de l'ET, inclosos, és clar, els contractes formatius en què s'admet tant la contractació feta per una ETT com el contracte de posada a disposició). D'altra banda 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'han 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 reglamentàriament”. Aquests termes són els que recull l'art. 15 RETT, segons el qual:

“1. El contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit, en el model oficial que s'estableix en les disposicions de desenvolupament d'aquest Reial decret, per duplicat, i ha de contenir, com a mínim, la informació següent:

- 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 el justifica, segons el que es preveu en l'art. 6.2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny.
- d) Contingut de la prestació laboral i qualificació requerida.
- e) La informació establerta en l'art. 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.
- h) Lloc i horari de treball.
- i) Preu convingut.
- j) Retribució total.
- k) Conveni col·lectiu d'aplicació en 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 reglamentàriament, la informació a què es refereix l'art. 5 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal, o no comunicar l'actualització anual de la garantia financera.”

Per tant, es tracta 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 subscrits, així com les dades relatives a la massa salarial de l'exercici econòmic immediat anterior, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.”

A més, l'ETT ha d'informar l'autoritat laboral “sobre qualsevol canvi de titularitat, obertura i tancament de centres de treball i cessaments de l'activitat”. De la mateixa manera, segons disposa l'apartat 3 del mateix art. 5 de la LETT:

“L'autoritat laboral que rebí qualsevol de les informacions referides en l'apartat anterior, al seu torn, ha de comunicar-la a l'autoritat laboral de les Comunitats Autònomes afectades, així com, si escau, 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 previstos en l'apartat 2 de l'art. 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 l'avaluació de riscos preceptiva”.

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 subscriure un contracte de durada determinada segons el que es disposa en l'art. 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 subscriure un contracte de treball en pràctiques o un contracte per a la formació i l'aprenentatge segons el que es disposa en l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors”.

Així mateix, la norma sanciona l'exigència legal que el contracte de posada a disposició solament pot ser possible per a la cobertura de llocs pels quals s'hagi fet prèviament l'avaluació de riscos prevista en l'art. 16 de l'LPRL. Segons disposa l'art. 12 de la LETT en el seu apartat 3 “[...] la celebració d'un contracte de posada a disposició només és possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del qual 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 disposa aquest apartat, “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”. A aquests efectes, el càlcul 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 reportades per tots els treballadors contractats per l'empresa de treball temporal per ser cedits a les empreses usuàries”, exceptuant-ne 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 haguessin realitzat els treballadors.

L'incompliment a aquesta norma es considera igualment infracció greu. D'aquesta forma, té tal qualificació “no destinar a la formació dels treballadors temporals les quantitats a què es refereix l'art. 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 (art. 18.3)

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 que fan referència a l'actualització del valor de la garantia financera que s'estableix com a requisit d'entitat –art. 3 de la LETT–; falsedat documental o ocultació en la informació facilitada a l'autoritat laboral; o no dedicar-se a les activitats pròpies de l'ETT segons disposa l'art. 1 de la LETT (d'interposició, intermediació o de formació i consultives), o bé obviar els supòsits –imputables a l'ETT– en què la llei prohibeix expressament el contracte de posada a disposició.

D'aquesta manera, es tipifiquen com a infraccions molt greus:

En primer lloc, “no actualitzar el valor de la garantia financera, en els termes previstos legalment” segons exigeix l'art. 3 de la LETT (en la redacció donada pel RDL 8/2014).

També, segons 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 també a la d'intermediació i de formació (així com a la d'assessoria en matèria de recursos humans).

És infracció molt greu així mateix, com destacàvem abans, i per la significació especial 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 segons el que s'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 cessió posterior a tercers”.

A aquests efectes cal recordar que, de conformitat amb el que es preveu en l'art. 8 de la LETT, les empreses no poden subscriure contractes de posada a disposició en una sèrie de casos:

- “a) Per substituir treballadors en vaga en 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 previstos en 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 pretengui cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els art. 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major.
- d) Per cedir treballadors a una altres empreses de treball temporal.”

El que tipifica com molt greu l'art. 18 són les infraccions que consisteixen a formalitzar un contracte de posada a disposició quan està expressament prohibit que poden ser imputables a l'ETT (quan sigui imputable a l'empresa usuària –en la resta de casos– trobarà la seva tipificació igualment com a infracció molt greu d'aquesta en l'art. 19.3 –o, si 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 manera, 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 lleus referides a la formalització del contracte de posada a disposició. Dins d'aquestes infraccions caldria incloure les que es recullen en relació amb defectes de formalització, 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 els art. 6.3 de la LETT i 14 del RD 4/1995].

També és 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, a l'efecte 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 infraccions hi ha dues graduacions –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 impropedent, acomiadament col·lectiu o per causes objectives, o per a la cobertura de llocs que en els divuit mesos anteriors hagin estat ja coberts durant més de dotze mesos, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal; en tots dos casos es considera comesa una infracció per cada treballador afectat.”

Però, d'altra banda, són infraccions molt greus “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 es disposa en l'art. 18.3.b), “la formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions de perillositat especial per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complert els requisits previstos per a això segons el que s'estableix legalment o convencionalment, entenent-se comesa una infracció per cada contracte en aquestes circumstàncies”.

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

Així, es podrien esmentar 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 establerts en l'art. 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 també recull com a infracció greu “la falta 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 exercir.”

1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció

Legalment, segons disposa l'art. 4 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, té 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 dels quals tingui com a fi la integració i formació sociolaboral de persones en situació d'exclusió social com a trànsit a l'ocupació ordinària.”

A tal fi, i segons disposa l'art. 2.1 de la llei esmentada, les empreses d'inserció podran contractar com a treballadors “les persones en situació d'exclusió social aturades i inscrites en els Serveis Públics d'Ocupació, amb especials dificultats per a la seva integració al mercat de treball” (per exemple, i entre d'altres, perceptors de rentes 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 han d'aplicar itineraris d'inserció sociolaboral a aquestes persones en funció dels criteris que estableixin els serveis socials, i per dur a terme la seva activitat han de reunir 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) estar 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, independentment de la modalitat de contractació, almenys del trenta per cent durant els primers tres anys d'activitat i almenys del cinquanta per cent del total de la plantilla a partir del quart any; el seu nombre no pot ser inferior a dos.
- d) No dur a terme activitats econòmiques diferents a 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) Disposar dels mitjans necessaris per complir amb els compromisos derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral.”

Tenint presents aquests trets generals del règim jurídic de les empreses d'inserció, l'art. 19.bis de la LISOS, precepte introduït per la disposició final primera de la mateixa Llei 44/2007, recull les infraccions a incompliments en aquesta matèria.

Les infraccions són les que es destaquen a continuació.

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”, segons el que es preveu en l'art. 5 de la Llei 44/2007 referit abans.

“b) Ocultar o falsejar la documentació acreditativa de les modificacions estatutàries que afecten a la qualificació com a 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 l'art. 5 en l'apartat f).

“d) No facilitar als serveis socials públics competents i als serveis públics d'ocupació la informació a què es refereixen els art. 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 l'empresa d'inserció amb el treballador (al que se li aplicarà amb caràcter general la normativa laboral –art. 11 de la Llei). Segons 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 pactada inicialment. I, finalment, s'estableixen obligacions de comunicació als serveis socials en cas que el treballador incorri en drogodependència, “a fi que es proposi al treballador afectat iniciar un procés de deshabitació o desintoxicació” (i es preveu la suspensió del contracte). Finalment, es preveu que els serveis socials emetin informe amb caràcter previ a l'extinció del contracte de treball, sigui quina sigui la seva causa; i l'empresari ha de comunicar als serveis socials i als serveis d'ocupació l'extinció del contracte de treball dels treballadors contractats, també sigui quina sigui la causa d'aquesta extinció.

“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”, segons l'itinerari que s'ha d'establir.

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

“a) Desenvolupar les activitats sense complir la fi 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 als 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.”

Un exemple d'aquest últim punt són, 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 CA en la matèria, la norma aclareix que cal aplicar el règim sancionador previst en aquest article en tres supòsits possibles: “quan la legislació autonòmica remeti a la legislació

de l'Estat", "quan no s'hagi produït la legislació autonòmica referida", 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'article originari, l'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–, que tipifica com a tals diferents incompliments de la normativa reguladora.

Així, 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 impliquin 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 dintre del termini i en la forma escaient.
- b) Incomplir l'obligació d'inscriure els actes que han d'accedir obligatòriament al registre.
- c) No efectuar les dotacions, en els termes establerts legalment, als fons obligatoris o destinar-los a finalitats diferents de les previstes.
- d) La falta d'auditoria de comptes, quant aquesta resulti obligatòria, legalment o estatutàriament.
- e) Incomplir, si escau, 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 lucrar-se o per 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 l'art. 5 de la mateixa llei, que aporta una definició d'infracció laboral, dóna un concepte legal –amb cert afany tipificador– d'infracció en matèria de Seguretat Social.

Segons disposa aquest article en el seu primer apartat:

“Son infraccions 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.”

Per tant, es tracta d'un concepte bastant descriptiu; amb cert afany tipificador, com dèiem, i 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 apartat, “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, en puritat, 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 què 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 concepció mateixa de la infracció administrativa. No ja perquè, com a regla general (excepte el 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 tipificació d'aquesta 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 uns altres, com els propis treballadors per compte d'altri, ja que aquest fet és paradigmàtic en matèria de cotització), o en matèria d'actuacions fraudulentas en relació amb les prestacions, infraccions de treballadors o assimilats, beneficiaris i sol·licitants de prestacions –a qui s'atribueixen els incompliments en aquesta matèria–, i, finalment, infraccions de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals (MATMPSS).

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 hem dit 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 associades a la mateixes. A més, com a infraccions molt greus es recullen actuacions fraudulentas en matèria de prestacions en les quals 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 escau, referides a la tramitació dels parts 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) veuen tipificats els seus incompliments referits com a infraccions greus. Finalment, com destacàvem abans, les actuacions fraudulentas o de falsedat, associades principalment a prestacions, són 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, (art. 21 de la LISOS), les següents.

En primer lloc:

“No conservar, durant quatre anys, la documentació o els registres o suports informàtics en què s'hagin transmès les dades corresponents que acreditin el compliment de les obligacions en matèria d'afiliació, altes, baixes o variacions que, si escau, es produeixin en relació amb aquestes matèries, i també 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 establert en l'art. 24 de la LGSS. Segons aquesta norma:

“Prescriuen als quatre anys els drets i accions següents:

- a) El dret de l'Administració de la Seguretat Social de determinar els deutes amb ella mateixa, l'objecte de la qual estigui constituït per quotes, mitjançant les liquidacions oportunes.
- b) L'acció per exigir el pagament dels deutes per quotes de la Seguretat Social.
- c) L'acció per 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 pròpia dinàmica de l'obligació de cotització (segons el que es preveu en els art. 18.2 de l'LGSS i 12 del RD 1415/2004, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament General de Recaptació –RGRSS).

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

“Els empresaris i altres subjectes responsables del compliment de l'obligació de cotitzar hauran 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 hauran de conservar, durant el mateix termini, còpia dels documents de cotització presentats.”

En segon lloc, es considera també com a infracció lleu:

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

De forma similar a la infracció precedent, l'RGRSS disposa un deure als empresaris, com a subjectes responsables de la cotització, d'“informar els interessats, els centres de treball i dins del mes següent a aquell al fet que correspongui l'ingrés de les quotes, de les dades figurades en la relació nominal de treballadors i en el butlletí de cotització”. Com continua afirmant aquest mateix art. 25.4 de l'RGRSS:

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

En els altres casos els empresaris han 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 dintre del termini i en la forma escaient les baixes dels treballadors que cessin en el servei de l'empresa i també les altres variacions que els afectin o la no transmissió dels obligats o acollits a la utilització de sistema de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.”

Segons 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 donar, excepcionalment, altres terminis diferents a aquelles empreses que justifiquin degudament una dificultat important per complir-los, “les sol·licituds de baixa i de variacions de dades dels treballadors s'han de presentar dins del termini dels tres dies naturals següents al del cessament en el treball o d'aquell en què es produeixi la variació” (art. 32.3.2n.).

Cal tenir en compte que, dels actes d'enquadrament, només l'incompliment del termini previst per 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 el que és el mateix, 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) es qualifica com a infracció greu. Sens dubte, en aquests supòsits es produeix un perjudici major, 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 l'empresari, atès que no s'extingeix 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 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'ls, o consignar-los inexactament.”

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

Entre altres aspectes relacionats amb aquest incompliment genèric, cal tenir en compte que, segons el que es disposa en l'art. 17 de l'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 organismes corresponents de l'Administració de la Seguretat Social sobre les dades referents a ells de què disposin”, 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 a cada treballador sobre el seu dret futur a la jubilació or-

dinària. Aquesta obligació també correspon als instruments de caràcter complementari o alternatiu que contemplin compromisos per jubilació (plans i fons de pensions, assegurances individuals i col·lectives, 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 només es poden utilitzar per a les finalitats encomanades 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 de l'LGSS).

Aquest deure de comunicació de dades, certificacions o declaracions, és independent del deure comunicació de dades d'entitats financeres, funcionaris públics i professionals oficials a què es refereixen els art. 40 de l'LGSS i 53 de l'RGRSS, en matèria de recaptació, i diferent de les obligacions de les entitats col·laboradores en l'actuació recaptatòria a què es refereix l'art. 4 de l'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 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 es preveu en l'art. 14 de l'RGAA, que:

“Al moment de sol·licitar la inscripció, cal fer constar, en la sol·licitud d'inscripció mateixa o en declaració annexa, l'entitat gestora o l'entitat o entitats col·laboradores per les quals l'empresari hagi optat, 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, s'ha de formalitzar amb el document d'associació corresponent. Per mitjà d'aquest document (o prèviament en la proposició d'associació) es formalitza 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); en aquest conveni es determinen els drets i obligacions dels associats i d'aquesta (art. 62.1 del RD 1993/1995).

Els treballadors autònoms han de formalitzar el document d'adhesió corresponent. Segons disposa l'art. 75 del RD 1993/1995:

“La relació del treballador amb la mútua es formalitza mitjançant la subscripció del ‘document d’adhesió’ corresponent, que té un termini de vigència d’un any natural, i es considera 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 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 supòsit cal mantenir l’opció feta amb anterioritat, que es pot modificar 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.”

Aquest document d’adhesió amb una MATMPSS és necessari per a la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal (IT) del treballador autònom (art. 74 del RD 1993/1995 i 47 de l’RGA) i voluntari per a les contingències professionals i prestacions per cessament d’activitat. Cal tenir presents, en tot cas, les diferents possibilitats de cobertura en aquests supòsits; per exemple, en cas de pluriactivitat del treballador autònom (art. 47 de l’RGA), la protecció per IT pot 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 escau, la prestació econòmica per incapacitat temporal”, segons les normes sobre comunicació de variació de dades contingudes en l’art. 16 de l’LGSS. D’aquesta manera, la norma reglamentària concreta el deure previst en el mateix art. 138 de l’LGSS, segons el qual “els empresaris hauran de comunicar les variacions que es produeixin de les dades facilitades a l’hora de sol·licitar la seva inscripció, i especialment pel que fa al canvi de l’entitat que hagi d’assumir la protecció per les contingències esmentades abans”.

Però a més, sobretot perquè aquest tipus es podria confrontar amb el que es preveu 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 contemplats en la norma que poden comportar canvis en els documents d’associació o d’adhesió. Per exemple, per les vicissituds previstes referides en la cobertura dels treballadors autònoms. Aquest tipus es refereix fonamentalment a aquests efectes.

Finalment, en sisè lloc, es considera infracció lleu:

“No remetre a l’entitat corresponent les còpies dels parts mèdics de baixa, confirmació de la baixa o alta d’incapacitat temporal facilitades pels treballadors, o la no-transmissió dels obligats o acollits a la utilització del sistema de presentació de tals còpies, per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.”

L’art. 102.2 de l’LGSS preveu 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 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 dona en supòsits d’IT i desocupació parcial, comporta –per al primer cas– el deure de l’empresa de “comunicar a l’Entitat Gestora, per mitjà dels mitjans electrònics, informàtics o telemàtics establerts, les dades obligatòries de la mateixa

requerits en el comunicat mèdic de baixa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament". D'aquesta manera, 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 es poden classificar en atenció a les matèries. D'aquesta forma, 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 – ja hem vist que els incompliments de terminis en matèria de baixes 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: la relativa a incompliments del deure de vigilància de l'empresa principal respecte del compliment per part de les contractes de l'activitat pròpia 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 el treball i no qualificades com a molt greus.

Són infraccions greus en matèria de Seguretat Social (art. 22 de la LISOS), les següents.

a) Infraccions relatives a actes d'enquadrament

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

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

"Iniciar la seva activitat sense haver-ne sol·licitat la inscripció en la Seguretat Social; no comunicar l'obertura i el cessament d'activitat dels centres de treball a l'efecte de la seva identificació; les variacions de dades o altres obligacions establertes legalment o reglamentàriament en matèria d'inscripció d'empreses, inclosa la successió en la titularitat de la mateixa, i identificació de centres de treball, així com en matèria de comunicació dintre del termini i en la forma escaient dels conceptes retributius abonats als seus treballadors, 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 l'LGSS (per l'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, i fer-hi constar l'entitat gestora o, si escau, 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 especialment la referent al canvi de l'entitat que hagi d'assumir la protecció per les contingències abans esmentades (aquesta última es considera com a infracció lleu pel que fa 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 de l'RGSA.

Sobre la comunicació de l'obertura i el cessament d'activitat dels centres de treball cal tenir present, com hem vist en relació amb la infracció laboral corresponent, el que es disposa en el RDL 1/1986. Segons l'art. 6 d'aquest RDL, 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, prevista originalment en l'antic art. 187.1 de l'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 i concreta els requisits i les dades que han de reunir les comunicacions d'obertura o de represa d'activitats als centres de treball.

2) No sol·licitar l'afiliació inicial o l'alta de treballadors o sol·licitar la mateixa 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 l'LGSS). Correspon la seva tramitació (en l'RGSS) als empresaris com a subjectes obligats, i es pot donar a petició dels mateixos treballadors o d'ofici per la TGSS en cas d'incompliment de l'empresari (art. 12.3 i 4 de l'LGSS). Segons el que es disposa en els art. 29 i següents de l'RGSA, les altes s'han de sol·licitar a nom de cada treballador i es promouen davant la TGSS en qualsevol de les formes previstes per a 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 el 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 al final de 2011).

Des del punt de vista de la norma substantiva, com sens dubte és conegut, l'afiliació o, si escau, l'alta dels treballadors s'ha de donar amb anterioritat a l'inici de la prestació de treball segons preveu l'art. 32.3.1 de l'RGa:

“Les sol·licituds d'alta les han de presentar els 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 es disposa en el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del que es preveu especialment en els art. 43 i següents d'aquest reglament.”

Com continua dient aquesta norma:

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

En principi, la comunicació d'afiliació i alta s'han de dur a terme mitjançant els corresponents models oficials de sol·licitud (art. 32.1 de l'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 XARXA (remissió electrònica de documents).

Amb aquests pressupòsits, 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 cadascun 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 de l'inici de la seva activitat laboral. Podríem dir, potser amb millor criteri, que es tracta d'un mateix incompliment, no donar d'alta als treballadors, que no s'esmena amb l'alta dels treballadors si aquesta es deriva d'una actuació inspectora. Dit d'una altra forma, l'alta dels treballadors derivada d'una actuació inspectora s'assimila completament, a efectes sancionadors, a la falta d'alta, ja que l'alta, d'ofici, és una conseqüència de l'incompliment.

La infracció es qualifica, en el sentit que dèiem abans, ja que se'n considera 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 el aquest article, es considera igualment infracció greu (però no es concep una infracció per cada treballador afectat):

“La sol·licitud d'afiliació o de l'alta dels treballadors que ingressin al seu servei fora del termini establert a aquest efecte, quan no hi intervingui 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, la qual cosa 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 hagués autoritzat excepcionalment, segons el que es preveu en l'art. 32.3.3r. de l'RGa, terminis diferents per efectuar l'alta del treballador a les empreses “que justifiquin degudament una dificultat important de complir-los” (aquestes autoritzacions poden ser revocades si es posa de manifest que 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'afiliació inicial o alta

Específicament, la LISOS contempla com a infracció greu (art. 22.7) no sol·licitar els treballadors per compte propi:

“a) La seva afiliació i fins a tres altes dins de cada any natural, en el règim especial corresponent de la Seguretat Social, o sol·licitar-les fora del termini establert, com a conseqüència d'actuació inspectora.

b) La seva afiliació i fins a tres altes dins de cada any natural, en el règim especial corresponent de la Seguretat Social, o sol·licitar-les fora del termini establert, sense que intervingui actuació inspectora.

c) La resta de les altes que, si escau, es produeixin dins de cada any natural o sol·licitar-les fora de termini, quan l'omissió generi impagament de la cotització que correspongui.”

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 46.2 de l'RGa, en el RETA:

“a) L'afiliació i fins a tres altes dins de cada any natural tenen efectes des del dia en què concorren en la persona en qüestió els requisits i condicions determinants de la seva inclusió en el camp d'aplicació d'aquest règim especial, sempre que s'hagin sol·licitat en els termes establerts, respectivament, pels art. 27.2 i 32.3.1r. d'aquest reglament.

b) La resta de les altes que, si escau, es produeixin dins de cada any natural tenen efectes des del dia primer del mes natural en què es reuneixin els requisits per a la inclusió en aquest règim especial, sempre que s'hagin sol·licitat en els termes establerts per l'art. 32.3.1r. d'aquest reglament.

c) Les altes sol·licitades fora del termini reglamentari tenen, 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 l'RGa:

“En tals supòsits i sense perjudici de les sancions administratives que siguin escaients pel seu ingrés fora de termini, les cotitzacions corresponents a períodes anteriors a la formalització de l'alta són exigibles i produiran efectes amb vista a les prestacions una vegada hagin estat ingressades, amb els recàrrecs que legalment corresponguin, tret que per aplicació de la prescripció no siguin exigibles aquestes quotes ni vàlides a l'efecte de prestacions.”

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

4) Formalitzar la protecció per accident de treball (AT), malaltia professional (MP), incapacitat temporal (IT) i cessament d'activitat dels treballadors autònoms en entitat diferent de la que correspongui

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

“Formalitzar la protecció per accidents de treball i malalties professionals, i si 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, s'al·ludeix a la formalització de la protecció per AT i MP del personal a càrrec seu per part de l'empresari. També s'al·ludeix a la formalització, si escau, de la protecció de la prestació econòmica per IT per contingències comunes amb una MATMPSS segons la possibilitat que disposa l'art. 14 de l'RGGA. D'altra banda, 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 donar 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 segons 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 contingència corresponent.

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

“Els empresaris i els treballadors per compte propi, al moment de complir davant la Tresoreria General de la Seguretat Social les seves respectives obligacions d'inscripció d'empresa, afiliació i alta, han de fer 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 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, al 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 a la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes (art. 14.1 de l'RGGA). La formalització de la protecció d'aquestes contingències s'ha de fer segons el que s'estableix en l'art. 14.2 de l'RGGA.

D'aquesta manera, quan l'empresari hagués optat per l'INSS, l'administració de la TGSS que faci la inscripció de l'empresari “ha de formalitzar així mateix el document per a la protecció de tals contingències per aquesta entitat gestora”. Quan hagi optat per una o diverses MATMPSS, “la formalització del document o documents d'associació i, si escau, de l'annex o annexos als mateixos l'ha de fer l'entitat o entitats col·laboradores interessades”. Quan hagi optat, respectivament, per l'entitat gestora i per una o diverses mútues, “la formalització dels documents per a la protecció de tals contingències l'ha de fer, respectivament, per la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o Administració de la mateixa que faci la inscripció i per l'entitat o entitats col·laboradores interessades”.

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

Al seu torn, la cobertura de les contingències d'AT i MP en el RETA té caràcter voluntari (excepte per als TRADE i pels que estiguin obligats a formalitzar la seva cobertura per exercir una activitat professional amb un risc de sinistralitat elevat). La formalització d'aquesta cobertura s'ha d'efectuar amb la mateixa mútua amb la que 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 segons el que 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, tret que hagi recaigut resolució denegatòria.”

La falta d'ingrés de les quotes corresponents, sense haver presentat els documents de cotització, és falta molt greu segons el que es disposa en l'art. 23.1.b) de la LISOS. Per tant, estariem, en aquest segon cas, davant una qualificació

de la infracció semblant als supòsits d'actuació fraudulenta que comporten la qualificació com a molt greu de les infraccions recollides en l'art. 23. Per contra, el mer retard de l'ingrés de les quotes en els terminis reglamentàriament establerts –mer retard en la mesura en què es van presentar els documents de cotització– es considera infracció greu.

D'altra banda, la norma mateixa 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 (tret que s'hagi denegat l'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, i es considera iniciada l'activitat o produïda la situació des de la data d'efectes indicada en aquesta sol·licitud (art. 12 del Reglament general de cotització [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 de l'RGC).

Aquesta obligació de cotitzar es manté durant 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 de l'RGC). L'obligació de cotitzar continuarà 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, acompliment de càrrecs de representació sindical, sempre que uns i altres no donin lloc a l'excedència en el treball o al cessament en l'activitat, conveni especial, desocupació contributiva i assistencial (art. 13.2 de l'RGC).

El període de liquidació està referit, amb caràcter general, “a mensualitats naturals completes, encara que la meritació d'aquelles 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 reportades per hores, dies o setmanes, han de ser referides a les del mes natural al que correspongui la seva meritació, amb independència que el pagament d'aquestes liquidacions s'hagi d'efectuar dins del mateix termini o en un altre diferent establert a aquest 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. Si escau, les parts proporcionals de conceptes retributius inclosos en la base de cotització relatives a mesos que ja hagin estat objecte de liquidació, de presentació i, si escau, de pagament, així com els increments de les bases, dels tipus o de les quotes que hagin de tenir efectes retroactius, són objecte de liquidacions complementàries (art. 16.2 de l'RGC).

De conformitat amb el previst en l'art. 56 de l'RGRSS, amb caràcter general i amb les excepcions especials recollides:

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

Per tant, el termini de liquidació és mensual i el retard en els corresponents ingressos comporta incórrer en la infracció prevista en l'art. 22.3. S'incorre així mateix en aquesta infracció per no ingressar les quotes corresponents en la forma establerta.

En aquest sentit, segons l'art. 58 de l'RGRSS, “l'ingrés dels deutes amb la Seguretat Social s'efectua emplenant els models i seguint els sistemes i formalitats que estableixi la Tresoreria General de la Seguretat Social”. Com continua dient aquesta norma, “al 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, excepte en els casos en què s'efectuï mitjançant el sistema de domiciliació en compte”.

La possibilitat prevista inicialment que aquesta presentació també es pugui efectuar per mitjà de mitjans telemàtics s'ha generalitzat segons el que es disposa en l'Ordre ESS/484/2013, per la qual es regula el sistema XARXA.

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 previst en l'art. 69 de l'RGR:

“La Tresoreria General de la Seguretat Social ha de recaptar 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 bestreta 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'ocupador, en cas d'impagament d'aquelles, hi hagi hagut bestreta o no per part de la Seguretat Social.
- d) El recàrrec del cinc per cent per falta d'assegurament que procedeixi.”

Com continua afirmant l'apartat 3 del mateix art. 69 de l'RGRSS, l'entitat gestora corresponent ha de remetre 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'hagués realitzat la seva notifica-

ció, juntament amb totes les dades necessàries perquè 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”.

Mentre que l'art. 70.1 de l'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'inicia l'endemà de la notificació de la reclamació de deute practicat 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 escau, del recàrrec per falta d'assegurament, i finalitza l'últim dia hàbil del mes següent al que es produeixi aquesta notificació.”

Els supòsits en què es pot donar aquesta responsabilitat de l'empresa són els que estan regulats en l'art. 126 LGSS i, particularment, els art. 94 i següents de la Llei de bases de Seguretat Social de 1966 (LSS/66), 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 es preveu en 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, tret 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'entén produïda una infracció per cada empresa i acció formativa.”

S'han derivat moltes fórmules de reducció de cotització de l'adopció de mesures de foment d'ocupació. Per exemple, les derivades, en el seu intent de sistematització, de la Llei 43/2006, afectades pel RDL 20/2012, o les mesures de foment de l'ocupació jove previstes en la Llei 11/2013, o, fins i tot, les mesures que disposa el RDL 3/2014, que estableix una “tarifa plana” quant a la cotització en cas de contractació indefinida.

Com a regla general, segons 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 comporta 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 *bonus* per baixa sinistralitat en el cas de cotitzacions per contingències professionals, i en aquests supòsits s'entén produïda una infracció per empresa.

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

Segons l'art. 22.12, és infracció greu:

“No procedir dins del termini reglamentari a l'alta i cotització pels salaris de tramitació i per les vacances reportades i no gaudides abans de l'extinció de la relació laboral. A aquests efectes es considera una infracció per cadascun dels treballadors afectats.”

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 56.1.c).4t. de l'RGRSS (i 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 s'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, de la interlocutòria judicial o de l'acta de conciliació.”

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

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

La liquidació i cotització complementària comprèn 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 dies, sense cap prorrateig i amb aplicació, si escau, del topall màxim de cotització corresponent al mes o mesos que resultin afectats.”

No obstant això, com continua disposant la norma, s'han d'aplicar 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 reportades.

En relació amb les vacances, també cal tenir en compte, respecte a la tramitació de les altes i baixes, el que es disposa en l'art. 30.3 de l'RGAA:

“En les sol·licituds o procediments especials per a la baixa dels treballadors, a més de les dades d'identificació del treballador, inclòs el nombre de la Seguretat Social, ha de figurar la data de la baixa, la seva causa i les dades relatives a les peculiaritats en matèria de cotització i acció protectora i, si es tracta de treballador per compte d'altri, han de constar les dades d'identificació de l'empresari, inclòs el codi de compte de cotització al qual figuri adscrit el treballador la baixa del qual se sol·licita i, si escau, la data de finalització de les vacances anuals reportades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral.”

Es considera situació assimilada a l'alta a l'efecte del que es disposa en l'art. 166.2 de l'LGSS “la situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagin estat gaudides per aquest amb anterioritat a la finalització del contracte”; i, de conformitat amb el que es preveu en l'art. 268.3 de l'LGSS, sobre naixement del dret a la prestació per desocupació:

“En el cas que el període que correspon a les vacances anuals retribuïdes no hagi estat 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 una vegada transcorregut aquest període, sempre que se sol·liciti dins del termini dels quinze dies següents a la finalització del mateix.”

Com en altres infraccions relacionades amb 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 previst en l'art. 22.4 de la LISOS, és infracció greu:

“Incomplir les obligacions econòmiques derivades de la seva col·laboració obligatòria en la gestió de la Seguretat Social.”

Com s'ha 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 amb càrrec al SEPE. A més, l'empresa ha d'assumir l'abonament de les prestacions econòmiques d'IT derivades de contingències comunes fins al 15è dia, que corresponen a l'empresa en exclusiva (art. 173.1 de l'LGSS)

L'empresa es reintegrarà descomptant-la de l'import de les liquidacions de l'ingrés de quotes a la Seguretat Social (tret de pagament directe de prestacions econòmiques per IT per contingències comunes fins al 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 (sigui quina sigui la contingència que hi va donar lloc) –art. 16.2 de l'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 d'econòmica de l'empresa així ho aconsella –art. 16.3 de l'OCE.

De conformitat amb l'art. 19 de l'OCE, en el cas que el treballador no percebi les prestacions corresponents de l'empresa en la seva col·laboració obligatòria, ho ha de posar en coneixement de l'entitat gestora corresponent o, si escau, de la MATMPSS, “que ha d'adoptar amb tota urgència les mesures necessàries perquè es corregeixi la falta o deficiència i ho ha de comunicar a la Inspecció de Treball als efectes conseqüents”.

d) Altres infraccions greus en matèria de Seguretat Social

A més de les infraccions 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, segons disposa l'art. 22.6, és infracció greu:

“No lliurar al treballador dintre del termini i en la forma escaient, tots els documents necessaris 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, segons el procediment establert.”

L'exemple paradigmàtic és el que esmenta la mateixa norma sancionadora: el certificat d'empreses, que ha de lliurar l'empresari al treballador perquè aquest sol·liciti la prestació per desocupació segons el que es preveu en l'art. 267 de l'LGSS i en el qual constaran dades que poden condicionar el contingut de la pròpia prestació per desocupació. La 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 de reducció temporal de la jornada), i que es podrà acreditar amb la comunicació escrita prevista en l'ET, han de figurar en el certificat d'empresa, i “es considera document vàlid per a la seva acreditació” (DT 28a. de l'LGSS).

2) La falta de comprovació per part de l'empresari principal de l'afiliació o alta dels treballadors de la contracta de l'activitat pròpia (o que la prestin de forma continuada abans de l'inici de l'activitat)

L'apartat 11 de l'art. 22 recull una infracció incorporada pel RDL 5/2011 dins del seu objectiu de combatre el treball no declarat (com afirma la seva pròpia exposició de motius i després del procés de regularització que va disposar). Aquesta exposició de motius continua afirmant, en relació amb aquest tema concret i com a primera mesura declarada per aconseguir l'objectiu esmentat, 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 l'activitat pròpia d'aquells o que es prestin de forma continuada als seus centres de treball, comprovin, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat contractada o subcontractada, que els treballadors de les contractistes o subcontractistes que aquests ocupin als seus centres de treball han estat donats d'alta en Seguretat Social, i que exigeixin l'acreditació del compliment d'aquesta obligació.”

Per tant, es recull la infracció a un deure de comprovació previ per part de l'empresa principal que implica, d'alguna manera, una especificació i concreció del deure de vigilància que justifica l'extensió de responsabilitat contingu-

da en els art. 42 de l'ET i 168 de l'LGSS, tot i que s'amplia als supòsits no solament de contractes de l'activitat pròpia, sinó d'aquelles que presten els seus serveis al centre de treball de l'empresa principal de forma continuada.

En aquest sentit, de conformitat amb el que es preveu en l'art. 5 del RDL 5/2011 i, com aclareix la norma, sense perjudici del que es preveu en l'art. 42 de l'ET:

“Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la activitat pròpia d'aquells o que es prestin de manera continuada als 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 ocupin en els mateixos.”

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 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 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 també recull 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 al fet que 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, un cop rebuda la comunicació de l'obertura del període de consultes obligat per a la tramitació de l'acomiadament col·lectiu:

“[...] l'autoritat laboral n'ha de donar trasllat a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de recaptar, 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 el termini improrrogable de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat al procediment.”

No obstant això, aquest no és l'incompliment que es tipifica –entre altres raons perquè la comunicació, en aquest cas, correspon a l'autoritat laboral–, sinó el previst en 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 disposició final 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, per mitjà 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 segons l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada adoptades d'acord amb l'art. 47 de l'Estatut dels Treballadors.”

4) Donar ocupació a treballadors sol·licitants o beneficiaris de prestacions

Es tipifica com a infracció greu:

“Donar ocupació, havent comunicat l'alta en 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.”

Per tant, es recull com a infracció la participació necessària de l'empresari en l'incompliment general del règim d'incompatibilitat amb les prestacions a què pogués 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 aliè durant la percepció de prestacions, quan existeixi incompatibilitat legalment o reglamentàriament establerta”.

L'element intencional qualificaria les infraccions referides com molt greus. Aquest element intencional –el comportament clarament fraudulent– sembla que s'evita 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 del que es preveu a l'apartat a) de l'art. 23.1 de la LISOS que veurem a continuació.

2.2.3. Infraccions molt greus

La LISOS tipifica (art. 23) com a infraccions molt greus d'empresaris o assimilats incompliments associats amb la concurrència d'un element intencional –fraus– o amb la inobservança dels requisits formals o documentals previs – dels quals, si 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 entorn de les prestacions (donar ocupació a treballadors beneficiaris o sol·licitants de prestacions incompatibles amb el treball 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 obtenir o gaudir de 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 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 culpables en procediment concursal, que incloguin treballadors amb cinquanta-cinc o més anys d'edat que no tinguessin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, existirà l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment assenyalats en els termes previstos en 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 gaudeixi 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'incrementar 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 la qual sigui incompatible amb el treball per compte d'altri, quan no se'ls hagi donat d'alta en 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 establertes en els apartats 1 i 2 de l'art. 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 de 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 procedeixen en cada cas, o per eludir el compliment de les obligacions que a qualsevol d'ells correspongui en matèria de prestacions.

d) Pactar amb els seus treballadors de forma individual o col·lectiva l'obligació per part d'ells de pagar total 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 escaiguin, 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 ocasionin deduccions o compensacions fraudulentament en les quotes a satisfer a la Seguretat Social, o incentius relacionats amb les mateixes.
- g) No facilitar a l'organisme públic corresponent, dintre del termini i en la forma escaient, les dades identificatives de titulars de prestacions socials econòmiques, així com, quan determinin o condicionin el dret a percebre-les, els de els beneficiaris, cònjuges i altres membres de la unitat familiar, o els de els seus imports, classe de les prestacions i data d'efectes de la seva concessió.
- h) Incórrer els empresaris, les entitats de formació o aquelles entitats 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 el gaudi indegut de bonificacions en matèria de formació professional per a l'ocupació. S'entendrà una infracció per cada empresa i per cada acció formativa.
- i) Incomplir l'obligació de subscriure el conveni especial en els supòsits establerts en l'art. 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 escau.
- k) Retenir indegudament, no ingressant-la dins de termini, la part de quota de Seguretat Social descomptada als seus treballadors o efectuar descomptes superiors als legalment establerts, no ingressant-los 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), poden ser sancionats accessòriament amb la pèrdua de les ajudes, bonificacions i beneficis, amb l'exclusió de l'accés als mateixos i amb devolució de les quantitats obtingudes il·lícitament. Així mateix, cal recordar que la 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 art. 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, i els tipus se centren 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 tipificació d'aquestes 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 prestacions. 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 en la Seguretat Social i, si escau, les alteracions que en ells es produïssin, els 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. Segons les normes sobre cotització, la base màxima de cotització s'aplicarà en els casos de pluriocupació (art. 148.2 de l'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. de l'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'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]). Per a això, es requereix un mínim d'informació per part del treballador, la inobservança del qual sanciona aquesta norma. Cal tenir en compte, sobre aquest tema, que les referides regles de distribució o prorrateig “es duran a terme a petició de les empreses o treballadors afectats o, si 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, amb requeriment previ, davant l'entitat gestora de les prestacions en la forma i data que es determinin, tret de causa justificada.”

Es tracta d'una infracció que sanciona qualsevol incompliment genèric en aquest sentit. Si es tracta de la falta de compareixença davant els reconeixements mèdics necessaris per a la qualificació de l'estat de malaltia, per exemple, la falta es qualificarà com a greu, atès que afecta directament la dinàmica d'algunes prestacions associades a l'estat de malaltia (per exemple, IT o IP [incapacitat permanent]).

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 a nivell contributiu com assistencial, i, si 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 l'LGSS.

D'aquesta manera, dins de les infraccions previstes en l'apartat 3 de l'art. 24 de la LISOS, es considera infracció lleu:

“No comparèixer, amb requeriment previ, 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.”

L'art. 299 b) de l'LGSS disposa que el treballador té l'obligació de:

“Proporcionar la documentació i informació que es determinin reglamentàriament 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 escau, el canvi del domicili, facilitat a l'efecte de notificacions, al moment en què aquest es produeixi.”

A més, aquest article estableix que:

“Sense perjudici del que s'ha dit anteriorment, quan no quedi garantida la recepció de les comunicacions al 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.”

En aquest sentit s'incardina el deure compareixença, amb requeriment previ, la inobservança del qual es tipifica com a infracció lleu.

També té la consideració d'infracció lleu:

“No retornar en termini, tret de causa justificada, al servei públic d'ocupació o, si escau, a les agències de col·locació sense finalitats lucratives el justificant corresponent 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 l'LGSS recull com a obligació del treballador:

“Retornar als serveis públics d'ocupació, o, si 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 justificant corresponent d'haver comparegut en el lloc i data indicats per cobrir les ofertes de treball facilitades per aquells.”

L'apartat c) de l'art. 24.3 de la LISOS considera infracció lleu:

“No complir les exigències del compromís d'activitat, tret de causa justificada, sempre que la conducta no estigui tipificada com una altra infracció lleu o greu en els art. 24 o 25 d'aquesta Llei. Als efectes previstos en aquesta Llei, es considera compromís d'activitat el que reuneixi els requisits establerts a l'apartat 2 de l'art. 231 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per 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, acceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per incrementar la seva ocupabilitat [...]”

Com continua afirmant l'art. 300:

“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; tindrà aquesta consideració segons l'art. 25.4.a) rebutjar una oferta d'ocupació adequada, definida com a tal en l'art. 301 de l'LGSS, tal com veurem a continuació.

Essent aquestes infraccions incorporades per la Llei 1/2014, en aquesta llei s'estableix una sèrie d'obligacions concretes (exigències) del treballador perceptor de prestacions per desocupació en el seu compromís d'activitat, i es modifica, a aquest efecte, el que es disposa en l'art. 41 de l'LI. Tal com disposa la norma en qüestió en aquesta nova redacció:

“Els beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació inscrits en els serveis públics d'ocupació, una vegada hagin subscrit el compromís d'activitat, han de participar en les polítiques actives d'ocupació que es determinin en l'itinerari d'inserció, sense perjudici del que es disposa en 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 escau, al moment en què s'imposi, al Servei Públic d'Ocupació Estatal o a 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 infracció lleu:

“No facilitar als serveis públics d'ocupació la informació necessària per garantir la recepció de les seves notificacions i comunicacions.”

Com continua afirmat la norma sancionadora:

“Les citacions o comunicacions efectuades per mitjans electrònics s'entendran vàlides a l'efecte 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 ens hem referit abans, i que s'explicita en l'art. 300 de l'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 desocupació 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 que hem esmentat abans] el que es pretenia era “adaptar el règim d'infraccions i sancions a la novetat que la inscripció com a demandant d'ocupació i el manteniment d'aquesta passen a ser requisits necessaris per percebre i conservar el dret a la prestació”, tal com, d'altra banda, recullen els nous art. 209 i 215 de l'LGSS segons la redacció d'aquesta llei.

En aquest sentit, el segon paràgraf de l'art. 41.4 de la Llei d'ocupació, en la redacció de 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 a mantenir-se inscrits com a demandants d'ocupació, i han de comunicar els incompliments d'aquesta obligació al Servei Públic d'Ocupació Estatal o, si escau, a l'Institut Social de la Marina, al moment en què es produeixin o coneguin. Aquesta comunicació es pot fer per mitjans electrònics i és document suficient perquè el Servei Públic d'Ocupació Estatal o, si 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 reiteren els criteris d'atribució de responsabilitat genèrics de l'apartat 3), recull com a infraccions lleus:

“a) No facilitar la informació necessària per garantir la recepció de les seves notificacions i comunicacions.

Les citacions o comunicacions efectuades per mitjans electrònics s'entendran vàlides a l'efecte de notificacions sempre que els treballadors hagin expressat prèviament el seu consentiment.

b) No complir el requisit, exigít per a la conservació de la percepció de la prestació, d'estar inscrit com a demandant d'ocupació en els termes establerts en els art. 209.1 i 215.4 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, tret de 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 hem dit abans, es refereixen a incompliments –no qualificats per la seva intencionalitat– d'aspectes essencials de la dinàmica de les prestacions, particularment per desocupació (segons el que es disposa en l'apartat 4 de l'art. 25).

En aquest sentit, es consideren infraccions greus:

“1. Efectuar treballs per compte propi o aliè durant la percepció de prestacions, quan hi hagi incompatibilitat legalment o reglamentàriament establerta, sense perjudici del que es disposa en l'apartat 2 de l'article següent.”

En aquest últim cas, la diferència s'ha de trobar en l'habitualitat dels treballs (l'art. 25.2 esmentat parla de "compatibilitzar") i, per tant, en l'element intencional de què parlem.

"2. No comparèixer, excepte 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 de què no disposi 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 es preveu en l'art. 175.3 de l'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 dur a terme un examen i un reconeixement mèdic produeix la suspensió cautelar del dret, a fi de comprovar si aquell va ser o no justificat. El procediment de suspensió del dret i els seus efectes es regulen reglamentàriament".

"3. No comunicar, tret de causa justificada, les baixes en les prestacions al 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 d'aquestes causes s'hagi percebut indegudament la prestació, sempre que la conducta no estigui tipificada com a infracció lleu en l'art. 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 com a infracció greu incompliments específics relacionats amb la negativa a acceptar una oferta adequada d'ocupació que regula l'art. 231.3 de l'LGSS o amb la negativa a participar en treballs de col·laboració social a què es refereix l'art. 231 de l'LGSS (i que referíem abans).

De conformitat amb el que es preveu en l'actual art. 301 de la LGSS, que hem esmentat abans:

"[...] s'entén per col·locació adequada la professió demandada pel treballador i també aquella 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 que coincideixi amb l'última activitat laboral exercida sempre que la seva durada hagi estat igual o superior a tres mesos.

Transcorregut un any de percepció ininterrompuda de les prestacions, a més de les professions anteriors, també es poden considerar adequades altres col·locacions que segons el parer del Servei Públic d'Ocupació puguin exercir el treballador.

La col·locació es considera 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, tret que el treballador acrediti 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 es consideri 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 es preveu en 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 seva 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 es consideri adequada no podrà, en cap cas, ser inferior al salari mínim interprofessional una vegada descomptades les despeses de desplaçament.”

2.3.3. Infraccions molt greus

Les infraccions que en aquesta matèria es qualifiquen com a greus estan qualificades, en el sentit que dèiem, per incompliments relacionats amb les prestacions on es dona una intencionalitat del treballador o una connivència amb l'empresari per accedir o mantenir determinades prestacions de seguretat social.

Com també hem dit, algunes d'aquestes infraccions guarden relació amb les previstes en l'art. 23 en relació amb incompliments paral·lels dels empresaris.

Es consideren infraccions molt greus (art. 26 LISOS):

“1. Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que corresponguin, o perllongar indegudament el seu 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 previstos en la normativa corresponent.

3. La connivència amb l'empresari per a l'obtenció indeguda de qualssevol prestacions 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 una sèrie d'infraccions relatives a incompliments relacionats 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 d'aquestes 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 li poden correspondre.

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 que corresponen 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 aquest caràcter les infraccions 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 del termini i degudament emplenats, els parts d'accidents de treball quan aquests tinguin caràcter lleu.
4. No informar els empresaris associats, treballadors i òrgans de representació del personal, i les persones que acreditin un interès personal i directe, sobre les dades a ells referents que figurin en l'entitat.”

Per exemple, en relació amb la infracció citada en primer lloc, l'art. 21 del RD 1993/1995 recull l'obligació de les MATMPSS de portar al dia els llibres següents:

- “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 han de ser diligenciats pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, que ha de procedir a segellar tots els seus folis, els quals han d'estar numerats correlativament”. I, a continuació, determina que les MATMPSS també han de portar els següents registres:

- “1r. Registre d'empreses associades i de treballadors per compte propi adherits.
- 2n. Registre de reconeixements mèdics.
- 3r. Registre de contingències.”

Aquests llibres i registres els poden portar mitjançant sistemes informàtics.

Per la seva banda, en relació amb la infracció relativa a no remetre a l'òrgan corresponent els parts d'accident de treball (quan tinguin la qualificació de lleus; si són greus, molt greus o provoquen la mort del treballador, serà infracció greu), cal tenir present el que es disposa en 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 norma anterior ja derogada (Ordre de 16 de desembre de 1987) s'establí la necessitat que l'“entitat gestora o col·laboradora” remetés aquesta relació a la “Direcció general d'Informàtica i Estadística del Ministeri de Treball i Seguretat Social [cal entendre Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social] abans del dia 10 del mes següent al de referència de les dades, i s'ha d'acompanyar d'un 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 es disposa en l'art. 15.2 del RD 1993/1995. Segons aquest article:

“Els associats, els seus treballadors i els adherits, tenen dret a ser informats per les mútues sobre les dades referents a ells de què disposin. D'igual dret gaudeixen les persones que acreditin tenir, d'acord amb el que s'estableix en la Llei general de la Seguretat Social, un interès personal i directe.”

b) Infraccions greus

Es recullen com a infraccions greus (art. 28 de la LISOS) 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 una sèrie de llibres i registres. A més, de conformitat amb el que es disposa en 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 a 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 règim jurídic d'aquestes.

En relació amb el deure acceptar tota proposició d'associació, l'art. 83.2 de l'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 les 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 de l'RD 1993/1995 disposa que aquest conveni:

“... té un termini de vigència d'un any, i el seu venciment ha de coincidir amb l'últim dia del mes, i es considera prorrogat tàcitament per períodes anuals, tret de denúncia en contra de l'empresari, notificada degudament, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del venciment.

Un cop denunciat el conveni d'associació en la forma i termini establerts en el paràgraf anterior, la Mútua ha 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 d'aquest.”

En relació amb la cobertura necessària de tots els treballadors corresponents a centres de treball inclosos en l'àmbit de la mútua, aquesta obligació la disposa l'art. 61.1 del RD 1993/1995. Segons disposa aquest article:

“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, han de protegir-hi 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.”

Alhora, la seva consideració com a òrgan gestor de la protecció per cessament d'activitat (segons el que es disposa en l'art. 28 del RD 1541/2011) fa que es consideri com a infracció greu no atendre les sol·licituds corresponents de cobertura d'aquesta protecció, en connexió, a més, amb les infraccions incorporades en els últims 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 s'ha de consignar obligatòriament l'expressió ‘Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social’, seguida del número amb el que estigui inscrita en el Registre. Aquesta expressió s'ha d'utilitzar 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, han d'utilitzar l'expressió Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social seguida del número amb que estiguin inscrites”.

La norma mateixa impedeix que la mútua pugui utilitzar “la denominació utilitzada per una altra entitat, sigui quina 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 venja exigida per la normativa específica”.

Aquesta denominació s'ha d'inscriure en el Registre Mercantil Central, i s'ha 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 que es recullen en els art. 32 i següents del RD 1993/1995.

“4. No remetre a l'organisme competent, dins del termini i emplenats degudament, els informes d'accidents de treball i malaltia professional, quan tinguin caràcter greu, molt greu o produeixin la mort del treballador.”

Segons hem vist quan al·ludíem a les infraccions lleus (seria lleu si l'accident té aquest caràcter), la normativa sobre remissió d'informes 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 aprovats i confeccionats degudament.”

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 comprovat que els estatuts s'ajusten a l'ordenament jurídic, autoritzarà la constitució de la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social i ordenarà la seva inscripció en el Registre de Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social que depèn d'aquest.”

En aquest sentit, l'art. 9 del RD 1993/1995 exigeix a les MATMPSS, “per 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 la col·laboració expressada”; 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 Reglament present”, i, tercera “que prestin fiança com a garantia del compliment de les seves obligacions”.

Segons l'art. 17 del RD 1993/1995, els empresaris que desitgin constituir una MATMPSS han de sol·licitar l'autorització oportuna 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”.

Pertoca l'autorització i inscripció de la mútua, “amb comprovació prèvia que concorren en la sol·licitud formulada els requisits necessaris per a la constitució”. Aprovada la constitució de la Mútua i constituïda la fiança, “s'ha de procedir 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, 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 les quals col·laborin 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 es requereixi aquesta autorització.”

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 poden divulgar informacions i dades referents a la seva actuació, sempre que es limitin a la col·laboració en la gestió exercida per la Mútua i no continguin comparacions amb la duta a terme per altres Entitats”.

“8. No sol·licitar dintre del termini i en la forma establerts les autoritzacions preceptives en matèria d'inversions, contractació amb tercers, revaloració d'actius i actualització de balanços, i qualssevol altres en matèria econòmica financera quan 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, quant a titularitat i inscripció, maneres d'adquisició, adscripció, alienació, arrendaments, cessions i confecció d'inventari, s'han d'ajustar al que s'estableix 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 següents de l'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 del cessament d'activitat dels treballadors sense tenir en consideració la documentació aportada pel sol·licitant.”

c) Infraccions molt greus

Finalment (art. 29 de la LISOS), es recullen com a infraccions molt greus aquells incompliments de normes bàsiques i essencials en la configuració i concepció de les MATMPSS com a entitats col·laboradores de la Seguretat Social.

Les mútues es defineixen, segons 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 constitueixen amb l'objecte de col·laborar, sota la direcció i tutela d'aquest 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.”

Per tant, són associacions d'empresaris, sense ànim de lucre, tutelades pel Ministeri d'ocupació, el seu patrimoni forma part del patrimoni de la Seguretat Social i estan fortament sotmeses a les normes legals i reglamentàries que regulen la seva constitució, desenvolupament de l'activitat (que no pot ser sinó la de col·laborar en la gestió en els termes previstos) i el seu 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 de les finalitats 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 relacionats amb els mateixos.”

Per la seva banda, segons 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, es pugui imputar cap despesa a càrrec d'aquestes entitats per activitats de mediació o captació d'empreses associades o de treballadors adherits.”

I, segons disposa l'apartat 2 del mateix art. 5 referit:

“Així mateix, l'activitat col·laboradora d'aquestes entitats no podrà donar lloc a la concessió de beneficis econòmics de cap classe 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 les malalties professionals a favor de les empreses associades i dels seus treballadors dependents i dels treballadors per compte propi adherits. Però no poden desenvolupar activitats com serveis de prevenció aliens (art. 32 de la LRPL i 13.2 del RD 1993/1995).

Les MATMPSS poden 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. Aquests serveis sanitaris han d'estar coordinats amb els de les administracions públiques sanitàries. “La creació, modificació i supressió de les instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors referits requereix l'autorització del Ministeri de Treball i Immigració [...]” (art. 12 del RD 1993/1995)

A banda d'això, les MATMPSS estan obligades a efectuar les aportacions establertes per al sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social segons disposa l'art. 75 de l'RGC. Per tant, són les responsables de les aportacions escaients per la reasserança obligatòria a què es refereixen els art. 110.3 i 260 de l'LGSS i 63.2 del RD 1993/1995.

Essent aquests alguns dels trets essencials del règim jurídic de les MATMPSS, es qualifiquen com a molt greus una sèrie d'infraccions relacionades amb la transgressió del deure dur a terme activitats diferents d'aquelles a les quals s'han de limitar; no contribuir al sosteniment dels serveis comuns; aplicar tarifes diferents de les que corresponguin preceptivament 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 normes bàsiques d'aquestes, és a dir, amb ànim de lucre; no aplicar el patrimoni estrictament per al fi social de l'entitat; distribuir beneficis econòmics entre els associats; afectar els excedents anuals a finalitats diferents dels reglamentàries; 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 a aquestes els costos derivats de tals 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.

Per tant, les següents infraccions són infraccions molt greus de les MATMPSS:

“1. Dur a terme operacions diferents d'aquelles a les quals 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 pertorqui al sosteniment econòmic dels serveis comuns de la Seguretat Social i no complir les obligacions que escaiguin en matèria de reasserança o del sistema establert de compensació de resultats.

3. Aplicar epígrafs de la tarifa de primes o, si escau, les addicionals que procedeixin, 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 dels reglamentaris.

4. Concertar, utilitzar o establir serveis sanitaris, de prevenció d'accidents, de recuperació o de rehabilitació propis o de tercers, sense l'autorització prèvia 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 quotes corresponents 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 per fi social de l'entitat; distribuir beneficis econòmics entre els associats, amb independència de la seva naturalesa; afectar els excedents anuals a finalitats diferents de les reglamentàries; 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 a aquestes els costos derivats de tals activitats.

7. Incomplir el règim d'incompatibilitats i prohibicions establert en l'art. 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 de 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 perllongada 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 es preveu en els art. 102 i següents de l'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 les quals es desenvoluparia la col·laboració referida en la gestió.

En relació amb les formes de col·laboració voluntària en la gestió, cal tenir en compte que la disposició final 3a. de la Llei 2/2008 va suprimir l'apartat b) de l'art. 77.1 de l'LGSS, que preveia com a forma de col·laboració voluntària assumir la gestió de l'assistència sanitària i el pagament directe de l'IT per contingències comunes.

No obstant això, la disposició transitòria 4a. de la Llei 2/2008 esmentada establiria que les empreses que, a 31 de desembre de 2008, estiguessin acollides a aquesta modalitat de col·laboració podrien, si escau 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'art. 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 tant, la col·laboració voluntària de les empreses en matèria de Seguretat Social pot consistir en el pagament directe de prestacions d'IT i la prestació d'assistència sanitària, respecte a les prestacions derivades de contingències professionals (AT-MP), i solament 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 OC (art. 7). L'empresa ha de tenir més de 250 treballadors fixos afiliats i en alta; i,

si escau, posseir instal·lacions sanitàries pròpies suficientment eficaces, tret d'hospitalització quirúrgica (si la finalitat, exclusiva 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 poden 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 escau, de les contingències comunes. En tot cas, com hem vist respecte a les MATMPSS, estan obligades a mantenir les aportacions corresponents pel sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social (art. 6 de l'OC).

Les infraccions recollides en els art. 30 i següents de la LISOS es refereixen fonamentalment, encara que no de manera exclusiva, a l'incompliment dels requisits establerts per 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 seva comptabilitat "un compte que reculli totes les operacions relatives a la col·laboració").

D'aquesta forma, es qualifiquen com a **infraccions lleus** (art. 30):

- "1. No portar en ordre i al dia la documentació exigida reglamentàriament.
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** (art. 31):

- "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, tret d'autorització a aquest efecte.
4. Concedir prestacions en temps, quantia o forma diferents als establerts reglamentàriament.
5. No ingressar les aportacions establertes per al sosteniment dels Serveis comuns.
6. No portar en la seva comptabilitat un compte específic que reculli totes les operacions relatives a la col·laboració."

I són **infraccions molt greus** (art. 32):

- “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 finalitats diferents de la millora de les prestacions.
4. No aplicar a les finalitats exclusives de la col·laboració, inclosa la millora de les prestacions, les quantitats deduïdes de la quota reglamentària.”

Resum

La tipificació inicial d'infraccions administratives en un únic cos legal, com va ser la Llei 8/1988, d'infraccions i sancions en l'ordre social, va representar una fita fonamental en la codificació de normes sancionadores entorn 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.

Així, la LISOS recull 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, de vegades, la norma sancionadora ha servit d'especificació de la norma substantiva de què provenia.

Aquest caràcter exhaustiu de la tipificació de les diferents infraccions, tal com hem vist en les pàgines anteriors, juntament amb el grau de concreció i especificació referits, contrasta amb l'amplitud dels diferents tipus penals amb que podrien concórrer. Alhora, justifiquen, en la nostra opinió, 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 diferències lògiques 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 a incompliments de deures bàsics no qualificats especialment. Les infraccions greus són generalment aquelles que afecten normes d'ordre públic i drets fonamentals, i les que estan qualificades per un risc especial, per una intencionalitat en la comissió de l'il·lícit que el fa semblant al comportament fraudulent –quan no es tracta directament de comportament fraudulent– o per afectar principis essencials de la institució que es regula en la norma substantiva.

En les pàgines anteriors hem presentat les diferents infraccions a partir, en general, de la pròpia sistematització de la LISOS (amb alguna excepció, com es pot comprovar fàcilment). En cada grup d'infraccions hem intentat mostrar el règim jurídic substantiu que prové l'incompliment tipificat com a tal infracció administrativa.

Exercicis d'autoavaluació

1. Quin dels incompliments següents 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 supòsits 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 representar la sanció tant del treballador com de l'empresari.
- c) és una infracció greu.
- d) té la consideració d'infracció lleu, atès que és un incompliment formal.

3. La falta 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 preveu com a infracció administrativa.

4. La modificació substancial de les condicions de treball sense acudir 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 tots els casos.
- c) és lleu.
- d) depèn de la matèria que afecti.

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 inclouen infraccions greus.
- c) poden ser infraccions greus o molt greus.
- d) només inclouen infraccions molt greus.

7. Les infraccions en matèria d'ETT...

- a) es tipifiquen distingint entre infraccions d'ETT i d'empreses usuàries.
- b) es recullen conjuntament, i s'atribueixen indistintament les infraccions a unes i a altres.
- c) són totes infraccions greus o molt greus.
- d) preveuen 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 en la LETT...

- a) és infracció greu o molt greu, segons el supòsit.
- b) només és imputable a l'ETT.
- c) és sempre infracció greu.

d) és greu o molt greu segons el supòsit i s'atribueix a l'ETT o a l'empresa usuària, també segons el supòsit.

9. La falta de neteja del centre de treball...

- a) és lleu sempre.
- b) pot ser infracció greu si és habitual.
- c) és sempre infracció molt greu degut al 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 els incompliments dels empresaris.
- b) els incompliments dels empresaris i d'altres subjectes responsables, però mai els dels treballadors.
- c) els incompliments de qualsevol subjecte, inclosos els treballadors.
- d) els incompliments dels delegats de prevenció.

11. De les infraccions 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 puguin 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) es poden referir 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 falta 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, segons si l'activitat és especialment perillosa.
- d) és infracció greu.

14. Els incompliments en matèria de falta o retards en la cotització (en el RGSS)...

- a) són atribuïbles a empresaris i a 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 consideren, com a regla general, una per cada treballador afectat.
- b) només són una per cada actuació inspectora.
- c) sempre es consideren 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*. Barcelona: CISS-Praxis.

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. (dir.) (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.

Del Rey Guanter, S. (1990). *Potestad sancionadora de la administración y jurisdicción penal en el Orden Social*. Madrid: MTSS.

Fernández Bernat, J. A. (2014). *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales: la responsabilidad administrativa del empresario*. Granada: Comares.

García Montoya, I. (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.

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.