

Infraccions administratives

Antonio Valverde Asencio

PID_00209869

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	38
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	76
1.4.1. Infraccions d'empresaris, agències de col·locació i beneficiaris d'ajudes i subvencions	76
1.4.2. Infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi)	80
1.4.3. Infraccions en matèria de moviments migratoris i treball d'estrangers	81
1.5. Infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries	82
1.5.1. Caràcters generals de les infraccions en matèria d'ETT i empreses usuàries	82
1.5.2. Infraccions administratives d'empreses de treball temporal	84
1.5.3. Infraccions de les empreses usuàries	91
1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció	92
1.7. Infraccions en matèria de cooperatives	95
2. Infraccions en matèria de Seguretat Social	96
2.1. El concepte legal d'infracció en matèria de Seguretat Social	96

2.2.	Infraccions dels empresaris, treballadors per compte propi i assimilats	97
2.2.1.	Infraccions lleus	98
2.2.2.	Infraccions greus	102
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	118
2.3.2.	Infraccions greus	121
2.3.3.	Infraccions molt greus	123
2.4.	Infraccions en matèria de col·laboració en la gestió	124
2.4.1.	Infraccions de les MATEPSS	124
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 text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) tipifica les infraccions i sancions no solament en l'àmbit laboral sinó que, amb vocació de generalitat, recull totes les infraccions administratives en els diferents ordres a escala social: laboral, de prevenció de riscos laborals, ocupació i col·locació (incloses empreses de treball temporal), les relatives a cooperatives i, per descomptat, en matèria de seguretat social.

D'aquesta manera, la inicial Llei 8/1988, d'infraccions i sancions en l'ordre social, donava resposta als requeriments constitucionals sobre el tractament de les infraccions en l'àmbit laboral. La doctrina del Tribunal Constitucional havia declarat la inconstitucionalitat del precedent article 57 de l'Estatut dels Treballadors per no respectar els requisits més elementals de tipicitat en l'àmbit administratiu sancionador (inicialment la STC 195/1996). Aquest recollia com a infracció administrativa, amb un caràcter exageradament genèric, i, per tant, sense complir amb el principi bàsic referit de tipicitat, 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'article 57 de l'Estatut dels Treballadors) va ser infructuós. La sentència del Tribunal Suprem de 10 de novembre de 1986 va declarar nul aquest reial decret per incompliment del principi bàsic de legalitat formal, que exigeix que la tipificació de les infraccions administratives es dugui a terme per mitjà d'una norma amb rang de llei.

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

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

No obstant això, aquesta unitat va semblar trencar-se. Tant la Llei de prevenció de riscos laborals com el text refós de l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'empreses de treball temporal o altres normes com la Llei de cooperatives, van

recollir normes específiques en matèria sancionadora, cosa que representava un abandó inicial d'aquest criteri uniformador. Cadascuna d'aquestes normes van incorporar a dins seu les infraccions respectives de cada matèria.

No obstant això, el text refós de la LISOS, aprovat pel RDL 5/2000 de 4 d'agost 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 tal com la coneixem avui dia.

A aquest text es van ser incorporant diferents infraccions en l'ordre social, tal com veurem al llarg d'aquest mòdul, i es van actualitzar els possibles incompliments de deures també nous que es definien en les reformes successives 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 avanç 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 com a objectius els 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 per mitjà dels diferents tipus en l'àmbit laboral, de prevenció de riscos laborals, en matèria d'ocupació i col·locació i de seguretat social.

1. Infraccions laborals

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

Al seu torn, dins de les infraccions en matèria de relacions laborals, la LISOS incorpora, a més de les infraccions en matèria de drets individuals i col·lectius, que, principalment, deriven de l'Estatut dels Treballadors, 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'article 5.1 defineix el concepte legal d'infraccions laborals.

Article 5.1 LISOS

Es consideren com a infraccions laborals, “les accions o omissions dels empresaris contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de relacions laborals, tant individuals com col·lectives, de col·locació, ocupació, formació professional ocupacional, de treball temporal i d'inserció sociolaboral, tipificades i sancionades de conformitat amb aquesta llei. Així mateix, tenen aquesta consideració les altres accions o omissions dels subjectes responsables i en les matèries que es regulen en aquest capítol”.

Com es veu, la redacció d'aquest article 5.1, derivat del RDL 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, dins del concepte d'infracció laboral no solament es recullen incompliments d'obligacions o deures específicament laborals regulats principalment en l'Estatut dels Treballadors com originalment es preveia, sinó que es recullen incompliments d'altres normes laborals com la LETT, la Llei 45/1999, la Llei 31/2006, etc. Transcendeix el seu caràcter tipificador per tenir un contingut més que res descriptiu que permeti la inclusió de qualsevol tipus d'incompliment de les normes la transgressió de les quals es pretén sancionar administrativament.

No obstant això, l'esment en exclusiva als incompliments de les obligacions derivades de lleis, reglaments i clàusules normatives de convenis col·lectius plantejava una qüestió interessant en relació, precisament, amb aquest caràcter tipificador que relativitzem.

Aquest esment exprés a lleis, reglaments i clàusules normatives de convenis col·lectius¹ vol tenir una significació concreta. Aquesta no és una altra que la responsabilitat administrativa només està derivada de l'incompliment de normes jurídiques, no d'obligacions exclusivament contractuals. No obstant això, la norma pot entrar, en opinió nostra, 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'article 29.1 de l'ET); i una altra cosa molt diferent és sobre quines partides s'entén que es produeix aquest retard².

Per tant, aquest esment exprés a 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 articles 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 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 procés d'incorporació de diferents obligacions o deures més específics en successives reformes de la llei substantiva.

⁽¹⁾La referència als convenis col·lectius només es manté en el text de la LISOS després de la desaparició del seu esment en l'article 86.4 de l'ET.

⁽²⁾En aquest supòsit, en opinió nostra, abastarà deutes salarials independentment de si aquests deriven de partides previstes en conveni col·lectiu com de millores establertes contractualment.

En aquest sentit, al costat de la tipificació d'incompliments d'obligacions generals en matèria laboral (tant de condicions de treball individuals com col·lectives) ens trobem amb la tipificació d'infraccions administratives molt concretes, d'aquestes obligacions o deures específics. La separació tradicional entre infraccions lleus referides a incompliments d'obligacions merament formals o documentals; greus, referides a incompliments d'obligacions bàsiques laborals; i, finalment, 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 laboral³, s'associa a la concurrència d'altres infraccions que s'han incorporat al text de la LISOS i que al·ludeixen a incompliments precisos de noves normes que el legislador ha entès de significació especial i que, malgrat la seva concreció, considera exigibles per mitjà de l'actuació sancionadora administrativa (ens referim a 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).

⁽³⁾Prohibició del treball de menors, cessió il·legal de treballadors entre altres; i també la transgressió de drets col·lectius especialment protegits.

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 articles 9, 10 i 10.bis de la LISOS es recullen infraccions a incompliments precisos sobre diferents normes específiques.

Articles 9, 10 i 10.bis de la LISOS

Concretament, l'article 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'article 10 les que al·ludeixen a obligacions o deures previstes en la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

L'article 10.bis, els 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, partint d'aquestes consideracions generals, vegem aquestes infraccions i les normes de referència que recullen les obligacions o deures la inobservança dels quals comporta la seva tipificació com a tals infraccions administratives.

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

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 següents:

1) **No exposar en lloc visible el calendari laboral vigent.** De conformitat amb el que es preveu en l'article 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". És, doncs, aquesta última obligació formal de publicar el calendari en un lloc visible (a cada centre de treball precisa a més la norma substantiva) l'incompliment de la qual es recull com a infracció de caràcter lleu. La falta d'elaboració del calendari laboral pot ser considerada com a infracció greu en poder considerar-se una de les normes en matèria de jornada o, en general, temps de treball l'incompliment del qual té consideració d'infracció greu segons el que es preveu en l'apartat 5 de l'article 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'article 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 pagament d'aquest". És la coneguda nòmina.

Aquest rebut del pagament de salaris "s'ha d'ajustar al model que aprovi el Ministeri de Treball i Seguretat Social (avui Ministeri d'Ocupació), 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 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

⁽⁴⁾ Comporta altres conseqüències jurídiques que podrien afectar altres drets dels treballadors; per exemple, en matèria de cotització.

abonades al treballador⁴ 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 condicions principals.

Tal com disposa l'actual article 8.5 de l'ET, "quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari ha d'informar per escrit al treballador, en els termes i terminis que es determinin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que tals elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit".

Article 8.5 de l'ET

L'article 8.5. de l'ET 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.

Per tant, aquesta obligació l'incompliment de la qual es tipifica com infracció lleu no existeix quan el contracte sigui de durada inferior a quatre setmanes (mateix supòsit en què no és necessària la 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, que desenvolupa l'article 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 de l'empresari del document justificatiu de ser fix a què es refereix l'article 15.9 de l'Estatut dels Treballadors. És un exemple de remissió expressa en l'àmbit sancionador. Tal com disposa aquesta norma, 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 contractes⁵. Es tracta, doncs, d'una obligació formal que pretenia assegurar el compliment i el coneixement del treballador d'una situació substantiva derivada de les normes sobre limitació a l'encadenaments de contractes temporals.

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

5) No informar els treballadors a temps parcial, els treballadors a distància i els treballadors amb contractes de durada determinada o temporals sobre les vacants existents en l'empresa, en els termes previstos en els ar-

⁽⁵⁾Per a obra o servei determinats com disposa l'apartat 1.a) de l'article 15 o per als supòsits d'encadenaments generals previstos en l'apartat 5.

articles 12.4, 13.3 i 15.7 de l'Estatut dels Treballadors. Efectivament, en les normes esmentades a què remet la infracció continguda en l'article 6.5 de la LISOS i que acabem de transcriure es recull una obligació formal concreta de l'empresari per la qual aquest ha d'informar els treballadors a temps parcial [art. 12.4.e)], a distància (art. 13.3.2n. paràgraf) i temporals (15.7), respectivament, sobre l'existència de llocs de treball que permeti la mobilitat entre treball a temps parcial i treball a temps complet, sobre l'existència de llocs de treball vacants que permeti 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'article 15.7 concreta una mica més sobre com s'ha de donar aquesta informació (al mateix temps que permet més flexibilitat en la transmissió d'aquesta).

Article 15.7 ET

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 primers “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, la finalitat en aquest cas és genèricament permetre la mobilitat referida, que pot ser en un sentit o en un altre, o l'increment de dedicació si escau.

L'article 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”, aquestes sol·licituds “han de ser preses en consideració, en la mesura del possible, per l'empresari”. “La denegació de la sol·licitud ha de ser notificada per 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 al treballador de l'existència de llocs vacants “per al desenvolupament presencial (del treballador a distància) en els seus centres de treball”. No regula, però, amb més precisió aquest deure d'informació.

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

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

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 drets fonamentals (a més d'altres incompliments especialment qualificats pel legislador).

Per tant, podríem dir que les infraccions greus en aquesta matèria afecten l'incompliment d'obligacions o deures de l'empresari bàsics que no estiguin particularment qualificats (perquè comporten la qualificació com molt greu, com hem vist).

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

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.

Caràcter dels tipus de l'article 7 de la LISOS

Amb caràcter general, els tipus inclosos en l'article 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.

Article 8.2 de l'ET

Segons disposa l'article, el contracte de treball ha de constar per escrit "quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, els dels treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per temps determinat la durada del qual sigui superior a quatre setmanes".

En definitiva, encara que no és requisit essencial del contracte de treball la formalització per escrit, la norma imposa l'obligació de tal formalització en la majoria dels contractes. Realment solament queden exclosos de tal obligació legal els contractes indefinits a temps complet i els contractes eventuais de menys de quatre setmanes, també a temps complet. A més, l'apartat 4 de l'article 8 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".

Contracte de paraula

Tal com disposa l'article 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 d'aquest previstos tant en aquesta norma com en l'article 1.1 de l'ET.

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

La sanció administrativa és independent de la conseqüència jurídica substantiva prevista en l'article 8.1 de l'ET.

Article 8.1 de l'ET

"En cas de no observar-se tal exigència (la de la formalització per escrit dels contractes que legalment s'han de fer així), el contracte es considerarà subscrit per temps indefinit i a jornada completa, tret de prova en contrari que n'acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis."

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

2) La transgressió de les normativa sobre modalitats contractuals.

Article 7.2 de la LISOS

L'article recull com a infracció greu "la transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, mitjançant la 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 veiem, amb caràcter general, qualsevol transgressió de la normativa sobre contractació temporal (o de durada determinada) que impliqui 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'article 15 de l'ET i els supòsits de contractació temporal que es preveu en atenció a determinats subjectes o finalitats.

En aquest cas, com a exemple paradigmàtic podríem esmentar els contractes formatius: en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge; els contractes de foment d'ocupació de minusvàlids; o, més recentment, també el contracte de foment d'ocupació jove.

Potser el més cridaner d'aquesta norma és que la referència a la contractació fraudulenta com a element constitutiu del tipus infractor implica un element subjectiu afegit⁶.

⁽⁶⁾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 contingut en l'article 15.3 de l'ET quan presumeix concertats per temps indefinit "els contractes temporals subscrits en frau de llei" i inclou dins d'aquest supòsit qualsevol forma de contractació al marge dels motius permesos per a la contractació temporal en l'article 15 de l'ET. En tot cas, la referència al frau, que implica una actuació intencionada, en l'àmbit administratiu sancionador implica que ha de concórrer aquesta intencionalitat per a admetre l'existència de la infracció administrativa.

No es preveuen, per contra, en aquesta infracció els supòsits d'encadenament de contractes per si mateix (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'article 15.5 de l'ET (i que comporta la declaració com a indefinit 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, influeix en aquesta qualificació qualificada de la infracció (enfront de l'incompliment general de no lliurar puntualment el rebut de salaris) el perjudici que tant per al treballador com per al sistema de seguretat social pot comportar l'ocultació o falta de consignació de determinades partides o quan-

titats abonades al treballador. Formalment aquesta infracció és independent de les que es puguin derivar de la falta de cotització (i si escau, concurrent amb aquestes) o per la cotització en quantia inferior al que es deu segons les normes de seguretat social.

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

Article 49.2 de l'ET

L'article disposa que "l'empresari, en cas d'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, si escau, el preavís de l'extinció, ha d'acompanyar una proposta de document de la liquidació de les quantitats degudes".

Així mateix, preveu un dret del treballador a "sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors al moment de procedir a la signatura del rebut de la quitança, fent constar en aquest el fet de la seva signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, a bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat". I aquesta norma continua dient: "si l'empresari impedeix la presència del representant dels treballadors al moment de la signatura, el treballador ho pot fer constar en el rebut, als efectes oportuns".

Com veiem, les obligacions de l'empresari poden tenir una doble perspectiva. D'una banda, una obligació d'anticipar una proposta de document de liquidació, que s'ha de donar bé al moment de l'extinció (per exemple, en cas d'acomiadament disciplinari); bé al moment de la denúncia o preavís d'aquesta⁷. 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.

⁽⁷⁾Per exemple en cas d'extinció d'un contracte temporal o en cas d'acomiadament objectiu –que requereix preavís però dins de les normes reguladores del qual no hi ha precisió sobre aquest tema en matèria de quitança, tal com ho veiem en aquesta norma general.

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

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

Article 7.5 de la LISOS

L'article tipifica com a infracció greu, "la transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball al què es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors".

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

Per tant, ens trobem amb una remissió molt àmplia en tota la matèria. Dins de la infracció, ens trobaríem amb incompliments en matèria de superació dels límits de jornada previstos en l'article 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, setmanal i festes i permisos regulats en l'article 37, i, per descomptat, règim de vacances⁸. 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 a 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'article 23.3 de l'ET).

⁽⁸⁾Tant pel que fa a les normes sobre la durada com en la distribució si no es compleixen les previsions contingudes en l'article 38 de l'ET.

L'amplitud que recullen 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. Així ocorre amb 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 triar torn, precisament, en cas d'estar cursant estudis per a l'obtenció d'un títol oficial. És més, la incorporació, en la norma, d'elements cada vegada més clars i insistents de flexibilitat en la determinació i distribució del temps de treball relativitza la importància de l'acció sancionadora administrativa. Mecanismes concurrents com les hores extraordinàries, el règim de distribució irregular de la jornada de treball previst en l'article 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 ha fet descansar la importància del seguiment en aspectes formals o documentals. Així ocorre amb el preavís per a la realització d'hores complementàries o el preavís per a l'execució d'hores de treball dins de les facultats legals de distribució irregular de la jornada que recull l'article 34.2 de l'ET. També ocorre respecte a la documentació de les hores extraordinàries o de les 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'article 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'article 41 de l'ET però que també fa en l'article 82.3 sobre inaplicació del conveni col·lectiu.

Article 41 de l'ET

Com disposa l'article, "la direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagi raons provades econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció".

Aquestes modificacions⁹ poden ser individuals o col·lectives segons el nombre de treballadors afectats.

Des d'una altra perspectiva, "poden afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió de l'empresari d'efectes col·lectius".

⁽⁹⁾El caràcter substancial aplicada 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.

També, i per això la remissió a l'article 82.3 de l'ET, segons aquesta norma "es pot procedir [...] a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa".

Segons estiguem davant el primer supòsit –modificacions substancials individuals o col·lectives, siguin reconegudes en contracte de treball o en acords o pactes col·lectius o en virtut de decisions de l'empresari de tal caràcter col·lectiu–, i dins d'aquest, si són individuals o col·lectives, o estiguem davant la inaplicació del contingut del conveni col·lectiu aplicable, el procediment serà diferent.

Inaplicació del conveni col·lectiu

La inaplicació del contingut del conveni col·lectiu aplicable només pot afectar a determinades matèries: jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions quan excedeixin dels límits establerts en l'article 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'article 41, la decisió correspon a l'empresari en exclusiva, encara que requereixi un període de consultes previ amb la representació dels treballadors o òrgan previst en l'article 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. El procediment, doncs, s'ha simplificat excepte en la conformació de la comissió que ha de negociar amb l'empresari en cas de modificacions substancials.

El paper que queda, per tant, a la sanció administrativa és més reduït. També ho és per l'ampliació de les diferents mesures de flexibilitat en la determinació de les condicions de treball (que ja vam veure en matèria de distribució del temps de treball, i podríem dir el mateix 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'article 41, i sense que concorrin les àmplies causes justificatives per a això, pot comportar la imputació de la infracció administrativa.

El mateix caldria dir respecte a la inaplicació del conveni col·lectiu. Aquesta solament es pot produir respecte de 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 atorga l'article 41 i l'article 82.3 (en aquest cas, sobre inaplicació del conveni col·lectiu) i, per tant, qualsevol excés en les seves àmplies facultats directives que vagin més enllà del *ius variandi* de l'empresari sense acudir als procediments previstos en els articles esmentats, són conductes que s'enquadren dins d'aquesta infracció.

Curiosament la norma no preveu el supòsit de mobilitat geogràfica, i tampoc no hi ha una remissió a l'article 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, i això seria, com refereix l'article 39.4 de l'ET, una transgressió no ja de l'article 39 sinó de l'article 41.

Article 39.4 de l'ET

Recordeu a aquests efectes, que tal com disposa aquest article “el canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article (art. 39) requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que a tal fi s'hagin establert en 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'article 40. Tingueu en compte, a aquests efectes, la remissió que a l'article 40 fa l'article 41 de l'ET.

7) La transgressió dels drets dels representants dels treballadors i de les seccions sindicals. Els apartats 7, 8 i 9 de l'article 7 de la LISOS recullen diferents incompliments de l'empresari en matèria de drets dels representants dels treballadors.

Article 7.7 de la LISOS

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'article 64 de l'ET i, per extensió, a tots aquells dispersos en diferents normes de l'ET. Els delegats sindicals tenen accés a la mateixa informació per disposició de la LOLS.

Article 41.7

“En matèria de trasllats cal estar al que es disposa en les normes específiques establertes en l'article 40 d'aquesta Llei.”

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

Article 7.9 de la LISOS

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”.

Article 8.1 de la LOLS

Recordeu, a aquests efectes, que la LOLS disposa 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 la seccions sindicals –i també dels representants–, tenen la consideració d'infracció molt greu segons el que es disposa en l'apartat 5 de l'article 8 de la LISOS.

No hi ha un esment exprés a qualsevol actuació, activa o omissiva, de l'empresari tendent a impedir la constitució d'una secció sindical. No obstant això, la constitució de la secció sindical és, com refereix l'article 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. El que se sanciona, doncs, són els drets instrumentals que corresponen als treballadors que en formen part i en què es requereix una actuació o col·laboració de l'empresari. Per exemple, com veiem, els drets de reunió de la secció sindical (infracció molt greu) o els de recaptació de quotes i distribució i recepció d'informació sindical (infracció greu).

Article 8.2 de la LOSL

A més, cal tenir en compte que, segons disposa l'article 8.2 de la LOSL, “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 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, i també els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts en l'article 4 de l'ET (tret que escaigui la qualificació com a molt greu). L'apartat 8 de l'article 7 que acabem de

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

Segons aquest apartat 8, 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'article 4 de l'ET.

En relació amb això últim, si tenim en compte que els drets recollits en aquesta norma (en el seu primer apartat) són el dret al treball i a la lliure elecció d'ofici o professió, lliure sindicació, negociació col·lectiva, adopció de mesures de conflicte col·lectiu, vaga o reunió, ens trobem, amb caràcter general, amb drets reconeguts constitucionalment, la transgressió dels quals de l'empresari pot constituir, també amb caràcter general i tal com veurem a continuació, infraccions molt greus segons els tipus recollits en l'article 8.

Igual ocorre amb molts dels drets recollits en l'apartat 2, que recullen, a més de drets també de clar contingut constitucional¹⁰ o derivats d'obligacions essencials de l'empresari (fonamentalment el dret a la percepció puntual de la remuneració). Per tant, la transgressió d'aquests drets també tindrà, amb caràcter general, la consideració d'infraccions molt greus.

⁽¹⁰⁾Com el dret a la integritat física, això sí, relacionada amb l'adequada política de seguretat i higiene, o el dret a la intimitat i a la dignitat.

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

9) Infraccions sobre drets d'informació als treballadors individuals en supòsits de contractes i successió d'empreses i sobre el deure de disposar d'un llibre de registre en cas de contractes 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 ha representació dels treballadors) sobre aspectes essencials d'aquesta; i, d'una altra, l'incompliment del deure que la norma imposa a l'empresari principal de tenir un llibre de registre en cas que les empreses principal i contractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball.

Es tracta, per tant, d'obligacions específiques d'informació, al marge o en paral·lel a la informació que s'ha de proporcionar als representants dels treballadors, d'unes empreses concurrents i altres. En aquests casos, hi ha deures d'informació bé perquè es tracta d'informacions específiques de què són destinataris 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'article 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 a 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 raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número 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'article 7.11 de la LISOS.

Per la seva banda, l'article 44.7 estableix un deure d'informació també als treballadors individuals en cas de transmissió d'empreses però amb matisos importants. En primer lloc, es tracta d'un deure d'informació a aquests treballadors però per al supòsit "de no haver-hi representants legals dels treballadors"; i, en segon, es tracta d'un deure que afecta tant el cedent com el cessionari, i els destinataris de tal informació són "els treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió". El contingut de la informació és la que hauria correspost als representants dels treballadors si n'hi hagués, i és la que es recull en l'article 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'article 7.12 de la LISOS, es tracta, com hem dit, de l'incompliment d'un deure concret que recull l'últim paràgraf de l'article 42.4 de l'ET.

Article 42.4 de l'ET

Segons aquest, "quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre de registre en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades".

Aquesta informació es refereix a la que ha de proporcionar l'empresa principal als representants dels treballadors sobre l'empresa contractista i que al·ludeix a la identitat de la contracta (nom o raó social, domicili i número d'identificació

fiscal), objecte i durada de la contracta, lloc d'execució, nombre de treballadors que seran ocupats al centre de treball de l'empresa principal i mesures previstes per a la coordinació de seguretat.

Com es veu, les infraccions administratives intenten assegurar el compliment de diferents obligacions d'informació diferents d'aquelles en què els destinataris siguin els representants dels treballadors o d'obligacions formals específiques en supòsits de contractes que es van establir legalment com a mecanisme de control i garantia dels drets, també individuals, en supòsits de concurrència empresarial, particularment en casos de contractes i de transmissió d'empreses. La importància d'aquestes obligacions formals o d'informació descansa, com diem, en l'efectivitat dels drets dels treballadors que sobre aquestes vol fer descansar la llei substantiva mateixa, 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, en què la infracció, si escau, tindrà una qualificació especial i serà qualificada, com veurem, com a 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 LOI.

Article 45 de la LOI

Amb caràcter general, l'article disposa que “les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en 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 a les altres empreses, l'elaboració i 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 a promoure la igualtat efectiva entre homes i dones.

Article 46 LOI

“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe; [...] han de fixar els objectius concrets d'igualtat per assolir, les estratègies i pràctiques per adoptar per a la consecució, i també 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 a 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 en les empreses per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també arbitrar procediments específics per a la prevenció i per a donar via a les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

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

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

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

Vegem aquestes infraccions:

1) Impagament o retards continuats en el pagament de salaris. Com dèiem abans, l'article 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'article 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'article 29.3 de l'ET.

Per tant, com 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 poden ser moltes.

Per això, per aquest caràcter necessàriament qualificat, el legislador recull aquesta infracció com molt greu; la primera de les infraccions tipificades com a molt greu en l'article 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 de l'empresari quan no es dóna aquest pagament o es donen els retards sobre partides salarials inqüestionades; és a dir, no litigioses. Els dubtes jurídics (d'interpretació fonamentalment) 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 sentit similar a com no poden donar lloc a admetre l'acció resolutòria de l'article 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 per mitjà d'una ETT i també en determinades relacions laborals de caràcter especial (esportistes professionals i estibadors portuaris). L'especial qualificació que representa 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 per mitjà d'un empresari merament formal sense entitat.

El segon paràgraf de l'article 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 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 tingui els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari".

Com hem dit, s'exclouen expressament els supòsits de contractació per mitjà d'una ETT, que estan permesos legalment. A més, els possibles incompliments en matèria de contractació per mitjà d'una ETT estan tipificats en les corresponents infraccions administratives a les quals al·ludirem després. 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 per mitjà d'una ETT per a supòsits que excedien els permesos per a 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 articles 18 i 19, respectivament, de la LISOS. Això deriva 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. Cal la concurrència d'un element subjectiu que impliqui l'existència d'una voluntat de defraudar per a 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.

Per això la importància dels supòsits concrets que l'article 43.2 qualifica com a cessió il·legal de treballadors "en tot cas". Això és, de manera no excloent d'altres casos però sí evidents en els supòsits enumerats. I en aquests casos l'aspecte de frau en la interposició en la contractació sembla evident.

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

3) Infraccions sobre acomiadament col·lectiu dels treballadors (i suspensió i reducció de la jornada) sense 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 per mitjà de la sanció administrativa de tal comportament.

D'aquesta manera, 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, que podrien observar els tribunals, no s'ha de qualificar com a infracció molt greu si no afecten elements essencials d'aquest procediment.

A més d'aquestes previsions, l'apartat 14 de l'article 8 (a més d'altres en matèria de Seguretat Social) tipifica igualment com a infracció molt greu l'incompliment d'un dels deures específics en supòsits d'acomiadaments col·lectius; específicament el que es preveu en l'apartat 10 de l'article 51 al qual

remet la norma sancionadora. Tal com disposa aquest apartat de l'article 51, l'empresa que dugui a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors ha d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa per mitjà d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla de recol·locació, que ha de ser dissenyat per a un període mínim de sis mesos i que ha 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'hagin sotmès a un procediment concursal.

D'aquesta manera, el legislador pretén assegurar via sancionadora administrativa a les obligacions previstes en la norma esmentada, la verificació i acreditació del compliment de la qual 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 aspectes essencials d'aquest (com que, segons la norma substantiva, "el cost de l'elaboració i implantació d'aquest pla no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors").

A més, l'últim paràgraf de la norma al·ludeix, cert que amb absoluta generalitat, a possibles "mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari, que, per tant, semblen de caràcter absolutament voluntari (no hi ha una obligació legal en aquest sentit) i el compliment de les quals sembla assegurar-se principalment per mitjà de la sanció administrativa".

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

Article 51.10 de l'ET

En aquest sentit, l'últim paràgraf de l'article 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 compliment dels treballadors".

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

Finalment, la LISOS recull també 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, i també presentar informació que resulti falsa o inexacta”.

Segons aquesta norma, modificada pel RDL 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment activitat, que inclou aquest apartat (i la infracció esmentada),

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

- a) Que siguin fets 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, almenys, 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, tal com es defineix en el Reial decret 1514/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat, sigui positiu.
- d) Que els treballadors de 50 o més anys d'edat afectats no hagin estat objecte de recol·locació en la mateixa empresa, o en una altra empresa del grup del qual 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 a garantir la realitat i efectivitat d'aquesta obligació.

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

Aquesta informació ha de ser la recollida en el RD 1484/2012, modificat, precisament, per la disposició final setena del RDL 5/2013, i 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, número d'identificació fiscal, codi o codis de compte de cotització a la Seguretat Social, domicili i activitat.
- b) Resultat de l'exercici i ingressos obtinguts per l'empresa o el grup d'empreses del qual formi part, en els dos exercicis consecutius esmentats en l'article 2.1.c), i també el percentatge mitjà dels beneficis sobre els ingressos.
- c) Data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.
- d) Nombre de treballadors de l'empresa en la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu.
- e) Nombre de treballadors de l'empresa que 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'article 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 també es tracta com a infracció qualificada pel bé jurídic per protegir.

Com sens dubte és conegut, les normes sobre capacitat de contractació en funció de l'edat es troben en els articles 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 era almenys) tradicional en la normativa laboral.

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

- a) En primer lloc, els que fan referència als drets de reunió dels treballadors, dels seus representants i de les seccions sindicals. S'engloben, aquí, diferents drets de reunió. El dels treballadors segons el que es preveu en els articles 77 seg. de l'ET i, si escau, del dret de reunió dels seus representants.

b) 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'article 9.1, c), de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, de qui tingui càrrecs electius a escala provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives”.

c) 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 a norma de tancament, la LISOS tipifica qualsevol “transgressió de les clàusules normatives sobre matèria sindical establertes en els convenis col·lectius”, i intenta preservar així mateix les millores que es puguin establir en la negociació col·lectiva en matèria sindical (i que, curiosament, declara sense aplicació per a l'Administració pública el RDL 20/2012).

6) Infraccions en matèria de drets sobre vaga i conflicte col·lectiu (tancament patronal). En matèria de conflicte col·lectiu són dues les infraccions que recull la LISOS. D'una banda, la sanció de l'esquiroleig; d'una altra, la negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en cas de tancament patronal quan ho requereixi així l'autoritat laboral.

Article 8.10 de la LISOS

Efectivament, com disposa l'apartat 10 de l'article 8, es recull com a infracció molt greu “els actes de l'empresari lesius del dret de vaga consistents en la substitució dels treballadors en vaga per altres no vinculats al centre de treball al temps del seu exercici, excepte en els casos justificats per l'ordenament”.

D'aquesta manera, es tipifica com a infracció el comportament potser més greu de l'empresari que 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 redacció, el comportament sancionat és tant la contractació de treballadors externs per a substituir els vaguistes com el trasllat o reubicació de treballadors de la mateixa empresa (encara que de centres de treball diferents). Per tant, se sanciona tant l'esquiroleig extern com el denominat esquiroleig intern, encara que en aquest cas, preveient gairebé exclusivament el desplaçament de treballadors de diferents centres de treball (no així l'esquiroleig 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 altres de no vinculats al centre de treball en el temps de l'exercici”.

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

En el mateix nivell de graduació se sanciona la negativa a la reobertura del centre de treball en cas de tancament patronal si ha estat requerit a l'empresari per l'autoritat laboral.

Article 8.9 de la LISOS

Tal com disposa l'apartat 9 de l'article 8, es considera infracció molt greu “la negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en el termini establert, quan sigui requerida per l'autoritat laboral competent en els casos de tancament patronal”.

Tal com disposa l'article 13 del RDLRT, l'empresari que tanqui el centre de treball, segons els supòsits en què aquest es permet (art. 12) ho ha de posar en coneixement de l'autoritat laboral en el termini de dotze hores.

El tancament dels centres de treball s'ha de limitar al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa, o per a la remoció de les causes que el van motivar, i, segons l'article 14 del RDLRT,

Article 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 ho hagi reobert a iniciativa pròpia o a instàncies dels treballadors, ho ha de fer, i donar opció al seu personal a reintegrar-se a l'activitat laboral, quan sigui requerit a tals finalitats per l'autoritat laboral, en el termini que estableixi el requeriment, i en cas contrari incorrerà en les sancions previstes en l'article quinze”.

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

7) Infraccions enfront d'actuacions que afecten drets fonamentals. En principi, qualsevol incompliment en matèria de discriminació o afectació de drets fonamentals té una tipificació qualificada com a infracció molt greu.

La primera de les infraccions que podríem incloure dins d'aquesta tipologia és la continguda en l'apartat 11 de l'article 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”.

Diverses són les actuacions de l'empresari que es podrien incloure dins d'aquest tipus. En tot cas, s'haurien d'incloure els supòsits d'assetjament, que tenen, sens dubte, un entroncament directe amb el respecte a causa de la dignitat del

treballador, considerada tal com un dret fonamental d'ineludible respecte en el si de la relació de treball i, per tant, recollit com a dret bàsic del treballador en l'article 4.2.e) de l'ET.

Article 4.2.e) de l'ET

Segons aquest, el treballador té un dret bàsic “al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi 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, aquest és amb claredat el bé jurídic que pretén protegir la infracció administrativa tipificada en aquest apartat 11 de l'article 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 de direcció en diferents normes. Paradigmàticament en l'article 39 de l'ET quan regula 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'article 50 de l'ET (que, al seu torn, representa d'alguna manera un límit evident a l'exercici de les facultats directives de l'empresari).

El problema principal pot ser que aquestes actuacions, com les que esmentarem 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 tals 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'article 20.1 de l'ET.

En relació amb la protecció específica del dret a la intimitat ens 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 mateixa relativitza l'extensió d'aquest dret en favor de diferents facultats empresarials. La concurrència d'aquest amb altres drets i interessos constitucionalment protegits (no solament de l'empresari sinó d'altres treballadors, 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 escaigui en situacions on flagrantment es posa de manifest una vulneració de tal dret a la intimitat.

Els supòsits de videovigilància, la possibilitat d'adoptar mesures de control empresarial garantides legalment (fins i tot per mitjà de registres en la persona del treballador segons el que es preveu en l'article 18 de l'ET) i l'exigència connatural d'una regla de proporcionalitat necessària entre les mesures adop-

tades per l'empresari que puguin 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 diferenciats enfront del més ampli d'intimitat, el dret a la protecció de dades ha tingut diferents perspectives de comprensió, si se'ns permet l'expressió, en dret del treball. En tot cas, l'*habeas data* del treballador, que configura l'aspecte essencial d'aquest dret concret i específic a la protecció de dades (i la transgressió de les quals 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. Respecte al primer, sense perdre de vista la concurrència amb altres drets i interessos constitucionals propis en el desenvolupament de la relació laboral; respecte al segon, considerant-lo, en tot cas, com a límit implícit a l'exercici de la facultats directives, tenint, a més, en compte que la transgressió més evident d'aquest dret (com en els supòsits d'assetjaments) té una sanció específica en dos dels tipus previstos en l'article 8 de la LISOS, als quals al·ludirem una mica més endavant.

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

Article 8.12 de la LISOS

Segons aquest apartat, es considera infracció molt greu "les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó de l'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i 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 representin 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 tal discriminació i la interdicció de la qual garanteixen les normes esmentades. L'enumeració dels supòsits enquadrats en aquesta infracció pretén aconseguir englobar tots els supòsits possibles de discriminació segons el que es preveu en l'article 17 de l'ET.

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

Però al costat dels tipus anteriors, que sancionen, com hem vist, amb caràcter general la transgressió 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 14 de l'article 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 (laboral, escolar) "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 que abastin les facultats de direcció empresarial, independentment del subjecte actiu, sempre que, un cop conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per a 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'article 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 l'elaborar aquest pla respongui al que està establert en l'apartat 2 de l'article 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'article 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, la interdicció de la discriminació.

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

Article 8.15 de la LISOS

En aquest sentit, l'apartat 15 de l'article 8 recull com a infracció molt greu "l'incompliment de 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".

Disposició addicional 1a. del TRLRFP

La DA 1a. del text refós de la Llei de plans i fons de pensions va disposar que "els compromisos per pensions assumits per les empreses, incloent-hi les prestacions causades, s'han d'instrumentar, des del moment en què s'iniciï la meritació del cost, mitjançant contractes d'assegurances, inclosos els plans de previsió social empresarials i les assegurances col·lectives de dependència, per mitjà de la formalització d'un pla de pensions o diversos d'aquests instruments".

La DA 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 beneficiari, que pot generar dret a prestacions de viduïtat, orfandat o a favor d'altres hereus o persones designades o dependència severa o gran dependència del partícip (art. 8.6 de la llei).

Aquests compromisos s'han d'instrumentar, segons la llei esmentada, "per mitjà d'una assegurança col·lectiva sobre la vida o pla de previsió social empresarial o assegurança col·lectiva de dependència, en les quals la condició d'assegurat ha de correspondre al treballador i la de beneficiari a les persones a favor de les quals es generin les pensions segons els compromisos assumits"; i les condicions del qual han de respectar els requisits previstos en la DA 1a. de la Llei de plans i fons de pensions.

Requisits previstos en la DA 1a. de la Llei de plans i fons de pensions

Les condicions que han de respectar els requisits previstos en la DA 1a. de la Llei de Plans i Fons De Pensions són, entre altres, sobre dret de rescat del prenedor, que només es poden exercir a fi de mantenir en la pòlissa la cobertura adequada dels seus compromisos per pensions vigents a cada moment o als efectes exclusius de la integració en un altre contracte d'assegurança, pla de previsió social empresarial o pla de pensions; sobre la necessitat d'individualitzar les inversions corresponents a cada pòlissa; o sobre la quantia

del rescat, que no pot ser inferior al valor de realització dels actius que representin la inversió de les provisions.

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

Article 8.16 de la LISOS

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

D'aquesta manera, la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció va afegir aquesta nova infracció per sancionar els incompliments a aquest límit. Un límit mínim de treballadors indefinits que la llei imposava a les empreses "l'activitat de les quals consisteix a ser contractades o subcontractades habitualment per a la realització de treballs en obres del sector de la construcció". Es pretenia així, juntament amb altres requisits, assegurar l'entitat i estabilitat de la seva activitat en un sector llavors principal en la nostra economia i que provocava, entre altres efectes, un important índex de sinistralitat laboral. Per això la incorporació, al mateix temps, d'obligacions específiques en matèria de prevenció (i d'infraccions associades a l'incompliment d'aquestes, tal com veurem).

El límit esmentat de treballadors indefinits es recull en l'article 4.4 de d'aquesta llei. Segons aquesta norma, aquestes empreses "han 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 trenta-sisè, ni al 30% a partir del mes trenta- setè, inclusivament" (com continua dient, "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").

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

L'article 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 articles 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 modificacions posteriors, com la continguda en la Llei 10/2011, de 19 de maig) es preveu, en compliment de la Directiva 94/45/CE sobre la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, una sèrie d'obligacions en matèria

de drets d'informació i consulta dels treballadors i dels seus representants en aquelles empreses o grups d'“empresa de dimensió comunitària” definits com a tals en la norma.

A aquests efectes, s'entén per **empresa de dimensió comunitària** aquella en què concorrin les condicions següents: “a) Que empri 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i, b) que empri en, almenys, dos estats membres diferents 150 treballadors o més en cadascun”.

Un **grup d'empreses** a l'efecte d'aquesta norma és aquell format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades. I un “**grup d'empreses de dimensió comunitària**”, aquell en què concorrin, a més del nombre de treballadors global previst per a considerar una empresa com de dimensió comunitària (almenys 1.000 en el conjunt dels estats membres), sempre que, a més, “comprengui, almenys, dues empreses del grup en estats membres diferents”, i que, “almenys, una empresa del grup empri 150 treballadors o més en un estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup empri 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'article 6 de la llei, pertoca 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 article 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.

Article 7 de la LISOS

Segons disposa l'article 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 s'atribueix, com veiem, a totes les empreses i també a la direcció central) es troben en les normes subsegüents de la llei; la perfecció per mitjà de l'assegurament del compliment, en les normes sancionadores que tipifiquen diferents incompliments concrets com a infraccions administratives, en l'article 9 de la LISOS.

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

Empreses nacionals

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, i també del seu dret a ser assistits per experts d'elecció seva.
- 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 europea 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 de dos nivells d'infraccions greus. D'una banda, tenim infraccions que es refereixen a incompliments d'obligacions o deures (implícits o explícits segons veiem en la norma substantiva nacional) que puguin perjudicar o impedir la constitució d'un comitè d'empresa conjunt o els procediments corresponents d'informació i consulta a escala comunitària.

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).

Càlcul del nombre de treballadors

En aquest sentit, l'article 25 de la Llei 10/1997 regula com cal calcular el nombre de treballadors dels centres de treball i empreses (la mitjana, en definitiva) durant els dos anys anteriors a la data de l'inici del procediment de negociació.

Però també, es recull com a infracció greu no donar trasllat a la direcció central la petició de constitució del comitè d'empresa europeu o del procediment d'informació i consulta segons el que es preveu en l'article 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 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. I, particularment, exigeix que les direccions de les empreses traslladin aquestes peticions a la direcció central, i informin els signants d'aquest trasllat, i aquest trasllat és essencial per al compliment del deure de negociar que la norma (la Directiva que hi escau) imposa a la direcció central¹¹. Per tant, el que se sanciona administrativament és la falta de trasllat d'aquesta petició dels treballadors o dels seus representants de l'empresa nacional a la seva direcció central; això podria entorpir el procediment de negociació que deriva de tal petició.

⁽¹¹⁾Tal com disposa l'últim paràgraf d'aquest article 7.1 de la Llei 10/1997, "la direcció central no es pot negar a l'inici de les negociacions basant-se en la falta de trasllat de les peticions".

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 les ja esmentades:

- transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora (drets recollits en l'article 12.2 de la Llei per a la comissió negociadora o en l'article 12.3);
- transgressió dels drets en matèria de recursos financers i materials tant de la comissió negociadora com del comitè d'empresa europeu o dels representants dels treballadors (contra el que es preveu en l'article 13 de la Llei 10/1997 per al comitè d'empresa europeu i 11.4 per a la comissió negociadora);
- la falta de convocatòria de les reunions de la direcció central amb el comitè d'empresa europeu (contravenint, per tant, el que es preveu en l'article 18.3 de la Llei 10/1997);
- i, finalment, la transgressió dels drets i garanties dels representants (que, per disposició de l'article 21 de la Llei, 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 continuïn o impliquin qualsevol tipus de discriminació.

D'aquesta manera, es consideren infraccions molt greus.

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

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

c) Les accions o omissions que impedeixin l'exercici efectiu dels drets d'informació i consulta dels representants dels treballadors, incloent-hi 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 impliquin 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 el que s'estableix 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”, l'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 subscrit entre aquesta 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 l'empresa o d'una altra empresa del grup de què formi part (...).

c) El desplaçament d'un treballador d'una empresa de treball temporal per a la posada 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: 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”.

Article 1 de la Llei 45/1999

Per això, tal com defineix la Llei 45/1999, l'objecte d'aquesta 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, qualsevol que sigui la legislació aplicable al contracte de treball”.

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

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

Segons disposa l'article 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 de l'inici i amb independència de la durada, a l'autoritat laboral espanyola competent per raó del territori on es prestin els serveis”.

El contingut d'aquesta comunicació és el que es preveu en l'apartat segon d'aquesta norma i afecta als continguts següents:

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

D'aquesta manera, es recullen com a infracció lleu, greu i molt greu, respectivament:

- 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 establerts legalment”.
- b) “La presentació de la comunicació de desplaçament amb posterioritat a l'inici”.
- c) “L'absència de comunicació de desplaçament, i també 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 LISOS (quant a la qualificació, les sancions i els criteris per a la graduació segons la norma) l'incompliment de l'obligació material principal objecte de la Llei 45/1999 i de la Directiva que prové: garantir les condicions laborals previstes per la legislació laboral espanyola en els termes definits per l'article 3 d'aquesta llei.

D'aquesta manera, segons disposa l'article 10.4 de la LISOS (i preveia originalment l'article 12 de la Llei 45/1999), constitueix infracció administrativa “no garantir als treballadors desplaçats a Espanya, independentment de la legis-

lació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola en els termes definits per l'article 3 de la Llei 45/1999 [...]". Com dèiem, "la tipificació d'aquestes infraccions, la qualificació com a lleus, greus o molt greus, les sancions i els criteris per a la graduació", s'han d'ajustar al que es disposa en la LISOS.

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

Efectivament, l'article 3 de la Llei 45/1999 disposa amb caràcter general que els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei (incloses les ETT) que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir a aquests, independentment de la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball previstes per la legislació laboral espanyola relatives al següent:

- a) temps de treball, en els termes previstos en els articles 34 a 38 de l'ET;
- b) quantia del salari;
- c) igualtat de tracte i la no-discriminació;
- d) treball de menors;
- e) prevenció de riscos laborals;
- f) no-discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial;
- g) respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual; i,
- h) lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.

Per tant, el que fa l'article 10.4 de la LISOS és remetre als diferents incompliments relacionats amb aquestes condicions de treball i a la tipificació, graduació i determinació de les sancions corresponents segons el que es preveu en la LISOS. D'aquesta manera, serà infracció greu els incompliments referits a temps de treball o a determinació de la quantia salarial (en tant que impliquin una condició de treball inferior a la prevista); però molt greu els referits a vulneració dels drets fonamentals.

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

L'article 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 deia l'exposició de motius d'aquella, completava l'Estatut de la Societat Anònima Europea regulada pel Reglament CE/2157/2001, pel qual s'aprova l'Estatut de la Societat Anònima Europea, pel que fa a la implicació dels treballadors.

Com diu l'exposició de motius de la Llei 31/2006, "la Directiva 2001/86/CE reconeix els drets d'informació i consulta, i també 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 constitució".

D'aquesta manera, 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 (ES les sigles de la Llei) "que tinguin, o que hagin de tenir d'acord, amb el projecte de constitució, el seu domicili a Espanya i a tots els seus centres de treball i empreses filials, i també a les societats participants en el procés de constitució de la SE a les seves filials i centres de treball afectats, qualsevol que sigui l'estat membre en què es trobin situats" (art. 4).

Article 5 de la Llei 31/2006

De conformitat amb l'article 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 ES, aquests òrgans han de dur a terme, en el termini màxim dels quaranta-cinc dies següents, les gestions necessàries per a encetar 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'ES, incloent-hi la comunicació a aquests de les informacions relatives a la identitat de les societats participants i de tots els seus centres de treball i empreses filials, amb indicació de quins es veuran afectats pel projecte de constitució en el sentit de l'article 2.e), i també el nombre dels seus treballadors respectius. Igualment, han d'informar sobre el lloc del domicili social proposat".

I 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 han d'especificar les característiques de tals sistemes, el nombre de treballadors coberts per aquests sistemes, i també la proporció que representen aquests respecte del 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, els membres de la qual han de ser triats o designats de confor-

mitat 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'article 11 d'aquesta Llei.

Segons això, 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, els aspectes essencials del contingut material. Entre aquests, ha de contenir la composició dels òrgans de representació dels treballadors per mitjà del qual s'exerciran els drets d'informació i consulta dels treballadors de la SE, la durada del seu mandat i les atribucions de l'òrgan de representació i el procediment d'informació i consulta previst; la freqüència de les reunions de l'òrgan de representació; els recursos materials i financers assignats; i, en el cas que les parts hagin acordat l'establiment d'un o diversos procediments d'informació i consulta en lloc de la creació d'un òrgan de representació, les modalitats d'aplicació d'aquests procediments.

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

D'aquesta manera, l'apartat 1 de l'article 10.bis recull com a infraccions greus (tret que calgui qualificar-les 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 treballadors, el domicili social proposat, i també sobre els sistemes de participació existents en les societats o entitats jurídiques participants, en els termes establerts legalment.

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

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 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 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 com a molt greus:

“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 establerts legalment.

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

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 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 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”.

1.3. Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals

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

Els articles 11 a 13 de la LISOS recullen les infraccions administratives en matèria de prevenció de riscos laborals. S'hi veu amb claredat una intenció del legislador de comprendre tots els possibles incompliments establerts legalment no solament de les obligacions i deures derivats de la LPRL mateixa sinó d'altres normes relacionades, tant legals com reglamentàries; al seu torn, normes de contingut tant generals, com el RD 39/1997, com específiques en sectors determinats (fonamentalment, la construcció).

Ens trobem, doncs, 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. 16 a 26 de la LPRL), deures d'informació, consulta i participació respecte als representants dels treballadors (art. 35 seg. de la 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'article 12 de la LISOS en relació amb els continguts dels decrets específics).

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

Per exemple, la reforma de la LPRL introduïda per la Llei 54/2003, va incorporar, a més, nous tipus a la LISOS. Aquests es refereixen a diferents aspectes. En primer lloc, a infraccions al que es disposa en el RD 1627/1997, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció. Així apareixen, per esmentar-ne alguns, els apartats 23 i 24 de l'article

12 de la LISOS, que recullen com a infracció administrativa incompliments relatius en el deure d'elaborar el pla de seguretat, el seu seguiment i de diferents obligacions específiques del promotor com ara no designar el coordinador de seguretat, incomplir l'obligació d'elaborar l'estudi o estudi bàsic de seguretat i salut, no adoptar les mesures necessàries per a garantir els deures d'informació als empresaris concurrents o no adoptar les mesures de coordinació establertes específicament en l'article 9 d'aquest RD 1627/1997.

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

Així, podríem esmentar la tipificació com a infracció de la falta de presència dels recursos preventius a què al·ludeix l'article 32.bis de la LPRL o la infracció relativa a l'incompliment dels deures d'informació i instruccions en els casos de concurrència empresarial, a més de la transgressió del deure implícit de subscriure pactes que pretenguin l'elusió de responsabilitats en matèria preventiva (una cosa que se sanciona administrativament i substantivament en declarar la norma l'expressa nul·litat d'aquests pactes). Això precisament, al costat de les normes esmentades abans, complementa la parquedat inicial dels articles 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'article 24.

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

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

S'amplia, doncs, l'àmbit subjectiu de les infraccions administratives en aquesta matèria. Per això, els apartats 8 i 9 van ampliar aquesta tipificació subjectiva (apartats incorporats per la Llei 54/2003).

L'apartat 8 de l'article 2 considera subjectes responsables “els empresaris titulars de centre de treball, els promotors i propietaris d'obra i els treballadors per compte propi que incompleixin les obligacions que es derivin de la normativa sobre prevenció de riscos laborals”.

L'apartat 9, “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 i les entitats acreditades per a desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció de riscos laborals que incompleixin les obligacions establertes en la normativa sobre aquesta matèria”.

Aquesta ampliació del subjecte responsable en matèria de prevenció de riscos laborals no significa, però, que s'alteri la consideració de l'empresari a aquests efectes com a subjecte responsable originari. Deriva de l'atribució de deures o obligacions generals o específiques, l'incompliment dels quals és tipificat com a infracció administrativa i, per tant, sancionat administrativament.

La concepció de l'empresari com a titular del deure genèric de seguretat (art. 14 de la LPRL), correlatiu al dret de seguretat reconegut als treballadors en la norma, situa aquest com a únic i primer autor necessari de la infracció administrativa, sense que l'incompliment dels qui poden dur a terme, executar si es vol, diferents aspectes de l'acció preventiva en l'empresa¹² el puguin eximir de l'incompliment i de la probable atribució de responsabilitat administrativa.

⁽¹²⁾ Com poden ser serveis de prevenció, auditors, treballadors designats, recursos preventius en la terminologia del nou article 32 bis de la LPRL després de la Llei 54/2003.

La tipificació d'altres “subjectes responsables” representa 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'han de considerar aquests com a autors necessaris.

En definitiva, és clara la intenció d'exhaustivitat del legislador a l'hora de tipificar els incompliments en matèria de prevenció de riscos. A més, a això no obsta el fet que el legislador, precisament pel seu afany de globalitat en el tractament sancionador administratiu de la matèria, acudeixi de vegades a tipus sancionadors en blanc o amb àmplies remissions a deures genèrics

És el que ocorre, fonamentalment, en l'article 11.5 respecte a les obligacions formals o documentals, o en l'article 13.10 quan originalment conclouïa la tipificació d'infraccions (ara seguida dels nous apartats 11 a 14) qualificant 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 concurrent amb l'afany globalitzador esmentat abans, les diferents infraccions administratives recollides en les normes esmentades tenen una concreció important. Les infraccions recollides en la LISOS en aquesta matèria, a resguard d'excepcions importants que veurem, té un aspecte de concreció important dels diferents deures i obligacions, l'incompliment dels quals es tipifica com a infracció administrativa. És més, en algun cas delimita, si no el deure o obligació substantius, encara que de vegades també, l'àmbit de responsabilitat en cas d'incompliment, i d'aquesta manera 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'article 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 administrativa (sense perjudici de l'existència d'autèntics tipus administratius en blanc com les infraccions de tancament dels apartats 5 i 10 dels articles 11 i 13, respectivament), el tipus penal recull un delictes de risc obert que sanciona penalment amb “penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos” els qui “amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals i estant-hi 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 greu perill la seva vida, salut o integritat física”.

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

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

Distingirem entre infraccions lleus, greus i molt greus.

Infraccions lleus

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

D'aquesta manera, des d'una infracció que preveu la falta de neteja (“de la qual no es derivi risc per a la integritat física o 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 higiene mínim i es-

sencial) fins a un tipus genèric, previst originalment en la LPRL, de dubtosa efectivitat atesos els problemes de tipicitat que comporta (“les que impliquin 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.

Es recull, doncs, com a infracció lleu, a més de les esmentades, “no donar compte, 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” (en connexió amb la previsió genèrica de l'article 23.3 de la LPRL i, més concretament, amb la formalitat que requereix l'Ordre TAS/2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i se'n possibilita la 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).

Es recull també com a infracció lleu, també amb caràcter genèric i en 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'article 8 d'aquesta Llei) i “no disposar el contractista o subcontractista de la documentació o títol que acrediti la possessió de la maquinària que utilitza, i de la documentació que sigui exigida per les disposicions legals vigents” (referida, la primera de les obligacions específiques, a la prevista en l'article 8.2 de la mateixa llei).

D'aquesta manera, tenim com a infraccions lleus les 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 donar compte, 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.

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 exigít per l'article 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 la documentació que sigui exigida per les disposicions legals vigents”.

Infraccions greus

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

Com és conegut, la LPRL, a partir de la determinació del deure genèric de seguretat de l'empresari i de la definició dels principis d'acció preventiva (arts. 14 i 15 de la LPRL) recull una sèrie d'obligacions per mitjà de 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 tenen un paper principal (art. 16 de la LPRL);
- en matèria d'equips de protecció individual (art. 17 de la LPRL);
- en matèria d'informació, consulta i participació dels treballadors i els seus representants (art. 18);
- en matèria de formació (art. 19);
- en matèria de mesures d'emergència (art. 20);
- en supòsits de risc greu i imminent (art. 21);
- en matèria de vigilància de la salut (art. 22);
- en relació amb la documentació de l'activitat preventiva (art. 23);
- en supòsits de concurrència d'empresaris (art. 24), etc.

Vegem detalladament aquestes infraccions greus:

1) Incomplir amb el deure d'integrar la política preventiva per mitjà de l'elaboració d'un pla de prevenció i incomplir el deure de planificar l'activitat preventiva. La primera de les infraccions greus té a veure amb la primera de les obligacions esmentades: elaborar un pla de prevenció.

Article 16 de la LPRL

La LPRL disposa que “la prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els 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 a aquests 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 a dur a terme 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 serveis de prevenció corresponents, segons el que es preveu en el 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 els danys per a la salut que s'hagin produït”. A més, l'empresari ha de fer “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 aquelles activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar tals riscos”. Aquesta actuació preventiva ha de ser necessàriament objecte de planificació i l'empresari s'ha d'assegurar de l'execució efectiva de les activitats preventives incloses en aquesta planificació, i per a això n'ha d'efectuar un seguiment continu.

Les activitats de prevenció han de ser modificades quan ho aprecii l'empresari, com a conseqüència dels controls periòdics, la 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 poden elaborar el pla de prevenció de riscos (l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva) de manera simplificada, sempre que això no impliqui una reducció del nivell de protecció (art. 16.2.bis de la LPRL).

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

Llavors, l'article 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'article 12 recull igualment 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 diem, i amb l'afany d'exhaustivitat referit que hem relatat, diferents infraccions referides a incompliments de deures i obligacions recollides en la LPRL.

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

Article 12.2 de la LPRL

L'apartat 2 de l'article 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'article 22 de la LPRL, té en principi caràcter voluntari. Tal com disposa aquesta norma, “només es pot dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment”. No obstant això, s'exceptuen d'aquest caràcter voluntari (“amb informe previ dels representants dels treballadors”) determinats supòsits. Bàsicament els següents:

- a) quan la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors;
- b) quan sigui necessari per a verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per ell, 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 s'han de comunicar als treballadors afectats (art. 22.3 de la LPRL), obligació de comunicació la inobservança de la qual es preveu 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 infracció molt greu segons el que es preveu en l'article 13.5 de la LISOS

3) Incompliment d'obligacions formals o documentals qualificades com a greus. A més d'incompliments d'obligacions substantives, l'article 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 la comunicació dels accidents de treball a l'autoritat laboral) o per les circumstàncies que donen lloc a aquesta obligació formal.

Por 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'article 23.3 de la LPRL o en l'article 6 del RDL 1/1986, encara que en tots dos casos qualificades. En el primer, per la gravetat de l'accident, tal com veiem; i, en el segon, pel caràcter perillós, insalubre o nociu de l'activitat que desenvolupa l'empresa o centre de treball (activitats definides com a tals segons el que es preveu en l'annex del RD 39/1997).

Article 12.5 de la LISOS

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 articles 16, 22 i 23 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals”.

En aquest sentit, es tipifica, fonamentalment, l'incompliment de l'obligació de documentació recollit en l'article 23 de la LPRL.

Article 23 de la LPRL

“L'empresari ha d'elaborar i conservar a la disposició de l'autoritat laboral la documentació següent 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, incloent-hi el resultat dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors [...].
- c) Planificació de l'activitat preventiva, incloent-hi les mesures de protecció i de prevenció per 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 [...].”

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

4) L'adscripció de treballadors a llocs incompatibles per a la seva situació.**Article 22.7 de la LPRL**

És infracció greu, segons l'apartat 7 de l'article 22 de la LPRL, “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, i també la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball [...]”, tret que es tracti d'infracció molt greu.

Article 25 de la LPRL

De conformitat amb el que es preveu en l'article 25 de la LPRL, “l'empresari ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball”.

Aquests aspectes s'han de tenir en compte en l'avaluació de riscos corresponent.

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

“els treballadors no es poden emprar en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius”.

L'incompliment d'aquesta obligació concreta és la 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.

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

5) Incompliment de les obligacions de formació i informació suficient als treballadors. L'article 18 de la 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 el següent:

- 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'article 20 d'aquesta Llei" (referides a mesures d'emergència).

Els destinataris de la informació seran tant els representants dels treballadors ("en les empreses que tinguin 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'article 12.11 de la LISOS.

Al costat d'aquesta obligació d'informació, l'empresari ha de garantir que cada treballador "rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva" (art. 19 de la LPRL). Aquesta formació s'ha de proporcionar 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 jornada de treball sempre que sigui possible. Si es dona fora de les hores de treball, cal descomptar-les de la jornada del treballador. La formació la pot impartir l'empresa mitjançant mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens. El cost no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors (art. 19.2 de la LPRL).

Els incompliments a aquestes obligacions d'informació i de formació dels treballadors individuals es consideren infraccions greus. Tal com disposa l'article 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, no recull, però, un tipus qualificat com a paral·lel a aquest).

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

No es tracta d'un incompliment d'alguna de les obligacions específiques recollides en la LPRL sinó de la superació de límits d'exposició regulats, generalment, en les normes reglamentàries 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'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. L'article 20 de la LPRL disposa l'obligació de l'empresari d'analitzar “les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors”. Per a això la LPRL obliga l'empresari a designar “el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovar-ne periòdicament, si escau, el funcionament correcte”.

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

Article 20 de la LPRL

A més, com continua disposant la LPRL “per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresari ha d'organitzar les relacions que siguin necessàries amb serveis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, salvament i lluita contra incendis, de manera que en quedi garantida la rapidesa i eficàcia”.

Per tant, l'article 20, “tenint en compte la mida i l'activitat de l'empresa, i també la possible presència de persones alienes a aquesta”, estableix una sèrie d'obligacions a l'empresari en aquestes matèries, l'incompliment de les quals queda tipificat com a infracció greu en l'article 12.10 de la LISOS. Segons aquest, es considera, com diem, infracció greu “no adoptar les mesures previstes en l'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors”.

La remissió expressa a la norma referida amplia el tipus a qualsevol incompliment de les obligacions i deures recollits en aquesta. Només 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'article 12.12 –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'article 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'article 12 recull també com a infracció greu l'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors recollits en la LPRL i els destinataris de la qual són, principalment, els representants dels treballadors.

Segons disposa l'article 18 de la 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 destacàvem abans), l'empresari té un deure de consulta i de permetre la participació amb els treballadors “en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball”, de conformitat amb el que es disposa en les normes sobre representació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals (recollides en el capítol V de la LPRL al qual remet aquest mateix article 18.2).

Segons disposa l'article 33 de la LPRL, 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.

Consulta sobre decisions sobre la seguretat dels treballadors

En particular, l'empresari ha de consultar els treballadors sobre la planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot el que fa referència a les conseqüències que puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors; l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i pre-

veñció dels riscos professionals en l'empresa, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern; la designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència; els procediments d'informació i documentació; el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

No obstant això, 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”.

D'igual manera, el dret de participació dels treballadors en qüestions relacionades amb la prevenció de riscos s'ha de canalitzar per mitjà dels seus representants en les empreses o centres de treball que tinguin 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'article 12.11 de la LISOS es refereixen, principalment, als 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'article 35.1 com “els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball”.

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

Article 12.12 de la LISOS

L'apartat 12 de l'article 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 les obligacions de formació i d'aportació de mitjans adequats tant als treballadors designats per a les activitats de prevenció (inclou, en opinió nostra, els treballadors que puguin ser recursos preventius) com als delegats de prevenció.

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

Article 32.bis de la LISOS

D'una banda, ens trobem amb els supòsits en què, segons el que es preveu en l'article 32.bis, l'empresari pot assignar “la presència de manera 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 disposin de 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 els dóna la dotació de mitjans suficients, aquest incompliment es troba tipificat (no, però, en relació amb la falta de donar formació) en l'apartat 15 de l'article 12.

Així mateix, com hem vist, segons el que es disposa en l'article 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 la formació i els mitjans necessaris i suficients per al desenvolupament d'aquestes funcions.

9) Infraccions en cas d'incompliment de les obligacions de coordinació i informació en supòsits de concurrència empresarial. L'article 24 de la LPRL regula genèricament els supòsits de concurrència empresarial, regula una sèrie de deures específics i atribueix, també amb caràcter general, diversos criteris d'atribució de responsabilitat.

Els diferents deures associats als supòsits de concurrència empresarial es desenvolupen reglamentàriament en el RD 171/2004 i es preveuen diferents supòsits:

- a) concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball (art. 24.1);
- b) concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball del qual un empresari és titular (art. 24.2); i,
- c) concurrència de treballadors de diverses empreses en un centre de treball quan hi ha un empresari principal (art. 24.3).

Article 24.4 de la LPRL

A més, tal com disposa l'apartat 4 del mateix article 24 de la LPRL "les obligacions consignades en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 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'article 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".

Formació dels delegats de prevenció

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

En els casos concrets de concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball la norma legal recull un deure de cooperació i 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 de coordinació és el d'informació recíproca entre les empreses, comunicació dels plans previstos per a situacions d'emergència i d'informació recíproca de cada empresari concurrent als seus treballadors respectius.

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.

En aquests dos supòsits de concurrència empresarial (recollits en els dos primers apartats de l'article 24 i regulats en els capítols III 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'article 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'article 24.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenció de riscos laborals”.

Segons la segona, és també infracció greu, “no adoptar l'empresari titular del centre de treball les mesures necessàries per a garantir que aquells altres 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 s'ha de fer de fer necessàriament als empresaris concurrents en una forma de coautoria necessària, ja que el deure d'adoptar les mesures de cooperació i coordinació és imputable a tots. 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 recepcionistes als treballadors respectius i integrar-les en la seva activitat preventiva (fet que, si escau, donarà lloc a infraccions específiques segons el que s'ha vist).

10) Incompliments respecte als recursos preventius. L'apartat 15 de l'article 12 de la LISOS recull com a infracció greu diferents possibles incompliments en relació amb l'obligació, si escau, de disposar de recursos preventius de l'empresa.

Article 12.15 de la LISOS

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

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

Els recursos preventius es regulen en l'article 32.bis de la LPRL (article introduït per la Llei 54/2003) i es refereixen a l'existència d'un o diversos treballadors de l'empresa designats per l'empresari, o un o diversos membres del servei de prevenció (propri o aliè, segons 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 facin activitats o processos que siguin reglamentàriament 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 així a causa de les condicions de treball detectades".

Article 32.bis.3 de la 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".

11) 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'article 12 recull com a infracció greu l'incompliment de la normativa específica en matèria de prevenció de la qual es pugui derivar-se 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, es pot derivar 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 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 en què s'estableixen condicions de seguretat o de treball mínimes o indispensables segons aquesta normativa.

Normativa

Entre la normativa específica sobre matèria de prevenció de riscos laborals podríem esmentar la següent:

- 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 dels treballadors d'equips de protecció individual;
- el RD 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització dels treballadors dels equips de treball;
- el RD 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en l'àmbit de les empreses de treball temporal;
- el RD 1254/1999, de 16 de juliol, pel qual s'aproven les mesures de control dels riscos inherents als accidents;

- 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;
- o, 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;
- o, 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, entre altres.

12) La falta de neteja habitual o de la qual es derivin riscos. L'apartat 17 de l'article 12, en paral·lel a l'article 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'article 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.

13) Infracció del deure d'informació sobre treballadors temporals

Article 12.18 de la LISOS

De conformitat amb l'apartat 18 de l'article 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'article 28 de la LPRL respecte a les mesures de protecció de treballadors temporals o d'empreses de treball temporal (sota el principi d'igualtat en la protecció d'aquests treballadors). D'aquesta manera, l'apartat 4 de l'article 28 disposa un deure d'informació de l'empresari "als treballadors designats per a ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció o, si 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 manera adequada les seves funcions respecte de tots els treballadors de l'empresa".

14) 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'article 12.8 de la LISOS (al costat dels drets de formació); els relatius als deures d'informació envers els representants en l'article 12.11 (en la seva

referència conjunta a drets d'informació, consulta i participació a què remet l'article 18 de la LPRL); i, finalment, els relatius als deures d'informació envers els treballadors designats i els serveis de prevenció en l'article 12.19 de la LISOS.

Article 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'article 18 i en l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals”.

Se sanciona, doncs, amb aquesta infracció l'incompliment del que es preveu en l'article 30.3 de la LPRL. Segons disposa aquesta norma, “per a la realització de l'activitat de prevenció, l'empresari ha de facilitar als treballadors designats l'accés a la informació i documentació a què es refereixen els articles 18 i 23 d'aquesta Llei”, i se centra, doncs, en el que preveuen aquestes normes pel que fa 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'article 31.2. *in fine* de la LPRL mateixa.

Article 31.2 de la LPRL

“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.”

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

RD 39/1997

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 a assegurar l'efectivitat del sistema de prevenció de riscos laborals en l'empresa.

Quan aquesta activitat preventiva no és duta a terme per un servei de prevenció aliè, sinó que és assumida directament per l'empresa, la normativa preveu l'exigència que aquesta activitat sigui auditada o avaluada externament.

Segons disposa l'article 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”.

Serveis de prevenció

Els serveis de prevenció aliens requereixen una acreditació prèvia de la seva activitat segons disposen els articles 23 seg. del RD 39/1997.

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 emplenin i remetin a l'autoritat laboral una notificació sobre la concurrència de les condicions que no fan necessari recórrer a aquesta segons model establert en l'annex II del RD 39/1997.

Doncs bé, l'incompliment d'aquest deure de sotmetre a una auditoria o avaluació externa l'activitat preventiva en els supòsits indicats es considera infracció greu segons el que es preveu en l'apartat 20 de l'article 12 de la LISOS.

Article 12.20 de la LISOS

Segons disposa aquest article, té tal consideració la infracció consistent a “no sotmetre, en els termes establerts reglamentàriament, el sistema de prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o avaluació externa quan no s'ha concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa”.

16) Infraccions d'entitats especialitzades en matèria de prevenció. Els apartats 21 i 22, d'una banda, i 25 i 26, d'una 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 a desenvolupar i certificar la formació en matèria de formació.

Article 12.21 de la LISOS

D'aquesta manera, l'article 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 l'acreditació o autorització (i recollida en l'article 23 del RD 39/1997), es tipifiquen com a infracció greu igualment els incompliments genèrics de les obligacions respectives que corresponen a cada entitat¹³.

⁽¹³⁾ Apartat 22 respecte als serveis de prevenció; apartat 25 respecte a les auditors; i, apartat 26 respecte a les empreses acreditades per a desenvolupar i certificar la formació.

17) 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 subcontracció 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'article 2.8 de la LISOS, que ampliava el caràcter de subjectes responsables en aquest àmbit concret “els empresaris titulars de centre de

treball, els promotors i propietaris d'obra i els treballadors per compte propi que incompleixin les obligacions que es deriven de la normativa de prevenció de riscos laborals”.

Així, ens trobem amb les infraccions recollides en els apartats 23 i 24 de l'article 12, referides a incompliments dels deures recollits en el RD 1627/1997; i, 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.

Vegem amb més detall aquestes infraccions específiques del sector de la construcció:

a) 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.

RD 1627/1997

Com disposa l'exposició de motius, aquesta norma “té present que en les obres de construcció intervenen subjectes no habituals en altres àmbits”; per això es recullen “obligacions del promotor, del projectista, del contractista i del subcontractista (subjectes, aquests dos últims, que són els empresaris en les obres de construcció) i dels treballadors autònoms, molt habituals en les obres”.

A més s'introdueix la figura del coordinador de seguretat; una figura, les funcions de la qual es desenvoluparan en dos moments de l'obra: la fase d'elaboració del projecte d'obra i la fase d'execució.

Així mateix, el RD 1627/1997 introdueix l'obligatorietat (prevista amb anterioritat) d'elaborar un estudi de seguretat. Tal com disposa l'article 4 d'aquest reial decret, “el promotor està obligat en la fase de redacció del projecte a elaborar un estudi de seguretat i salut”, que pot ser un estudi bàsic de seguretat en obres de menys entitat.

En funció d'aquest estudi, i segons el que es disposa en l'article 7 del RD 1627/1997, cada contractista ha d'elaborar un pla de seguretat i salut en el treball “en el qual s'han d'analitzar, estudiar, desenvolupar i complementar les previsions contingudes en l'estudi o estudi bàsic, en funció del seu propi sistema d'execució de l'obra”. Aquest pla de seguretat i salut, que haurà de ser aprovat, abans de l'inici de l'obra, pel coordinador en matèria de seguretat i de salut durant l'execució de l'obra, es conforma com l'instrument bàsic d'avaluació dels riscos i de la planificació de l'activitat preventiva en aquest sector.

A més del deure d'elaborar un estudi de seguretat i un pla de seguretat, el RD 1627/1997 atribueix al coordinador de seguretat, nomenat necessàriament pel promotor de l'obra, una sèrie de funcions. Aquestes funcions del coordinador

de seguretat, que a més de les pròpies de coordinació són més precises que les previstes en el RD 171/2004, pretenen aportar elements de més executivitat a la figura.

Article 9 del RD 1627/1997

Entre aquestes funcions, enumerades en el RD 1627/1997, podem trobar les següents:

- “coordinar l'aplicació dels principis generals de prevenció i de seguretat: primer, en prendre les decisions tècniques i d'organització amb la finalitat de planificar els diferents treballs o fases de treball que s'hagin de desenvolupar simultàniament o successivament; segon, en estimar la durada requerida per a l'execució d'aquests diferents treballs o fases de treball”;
- “coordinar les activitats de l'obra per garantir que els contractistes i, si escau, els subcontractistes i els treballadors autònoms, apliquin de manera coherent i responsable els principis de l'acció preventiva [...] durant l'execució de l'obra i, en particular, en les tasques o activitats a què es refereix l'article 10 d'aquest reial decret” (que precisa 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 aquest” (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 les persones autoritzades puguin accedir a l'obra”.

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

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

Article 12.23

Segons el que es disposa en aquest article 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 manca 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”; i,

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”.

Article 12.24 de la LISOS

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

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

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

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

A més, els apartats d) i e) d'aquest mateix article 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 que no apareixen com a subjectes responsables de les infraccions administratives).

Article 14.4 de la LPRL

Tingueu en compte, a aquests efectes, el que es disposa, en l'article 14.4 de la LPRL, segons el qual “les obligacions dels treballadors establertes en aquesta Llei, l'atribució de funcions en matèria de protecció i prevenció a treballadors o serveis de l'empresa i el recurs al concert amb entitats especialitzades per al desenvolupament d'activitats de prevenció 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'article 9 del Reial decret 1627/1997 com a conseqüència de la seva falta de presència, dedicació o activitat en l'obra” (fet al qual al·ludíem abans), i “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 tals incompliments tinguin o puguin tenir repercussió greu en relació amb la seguretat i salut en l'obra”.

b) 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 previstes actualment en els apartats 27 a 29 de l'article 12 per a les infraccions greus (i les previstes, com veurem, en els apartats 15 a 17 de l'article 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 representava el registre de “una sinis-

tralitat laboral molt notòria per les seves xifres i gravetat”. D'aquesta manera la llei pretenia abordar un dels temes en el qual es justificava l'elevada sinistralitat com era la forma d'organització productiva i, principalment, l'excessiva externalització de les diferents activitats associades al sector. Com deia aquesta exposició de motius, “aquesta forma d'organització no és cap altra que la denominada «subcontractació»”. I el problema principal se centrava en l'excessiu encadenament de contractes i en la possible escassa entitat dels subcontractistes que concorrien en l'activitat.

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

D'aquesta manera, exigeix determinades condicions 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, mitjançant obligacions formals.

Les infraccions recollides en aquests apartats 27, 28 i 29 de l'article 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'article 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'article 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'article 5 esmentat de la Llei (que afecta, amb diferent intensitat, tant contractistes, com subcontractistes i promotors).

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

Article 12.27 de la LISOS

“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 per toqui 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 per toqui qualificar-ho com a infracció molt greu, d'acord amb el mateix article següent”.

Per la seva banda, es consideren infraccions greus del contractista:

Article 12.28 de la LISOS

“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 per toqui qualificar-ho com a infracció molt greu, d'acord amb el mateix article següent.

c) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que 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, i tret que per toqui qualificar-ho 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 facin 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”.

Article 12.29 de la LISOS

Finalment, segons l'apartat 29, és infracció greu del promotor de l'obra

“permetre, per mitjà de 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 per toqui qualificar-ho com a infracció molt greu, d'acord amb l'article següent”.

Tingueu en compte, a aquests efectes, “quan en casos fortuïts degudament justificats, per exigències d'especialització dels treballs, complicacions tècniques de la producció o circumstàncies de força major per les quals puguin 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”

Això últim sempre que la direcció facultativa faci constar l'aprovació prèvia i la causa o causes motivadores en el llibre de subcontractació.

Infraccions molt greus

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

- 1) D'una banda, ens trobem amb infraccions derivades d'incompliments en matèria de seguretat i salut de treballadors especialment protegits.
- 2) D'una altra, amb infraccions administratives qualificades pel risc que pot derivar per als treballadors l'actuació o l'incompliment empresarial. En aquests casos, al seu torn, amb dos supòsits possibles:

Treballadors protegits

Són treballadors especialment protegits les dones durant els períodes d'embaràs i lactància i els menors (art. 13.1 i 2 de la LISOS).

a) En primer lloc, ens trobem amb infraccions relatives al que es disposa en l'article 21 de la LPRL sobre actuacions en cas de risc greu i imminent, tant pel que fa a la negativa de paraitzar o suspendre de manera immediata l'activitat empresarial a instàncies de la ITSS, com a les actuacions que impedeixin el dret dels treballadors a paraitzar igualment l'activitat segons el que es preveu en aquesta norma (arts. 13.3 i 13.9, respectivament).

b) En segon lloc, ens trobem amb infraccions prèviament tipificades com a greus però qualificades pel risc afegit per a la salut dels treballadors que implica 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 podríem 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 llocs de treball respectius, i també la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan 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 a 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 regla-

mentàriament 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 respecte a les infraccions greus, respectivament, a subcontractistes, contractistes o promotors. En aquests casos, i amb l'excepció de la infracció continguda en l'apartat c) de l'article 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'article 12 però qualificades pel fet de tractar-se de “treballs amb riscos especials segons la regulació de reglamentària per a les obres de construcció”.

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

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

Així, l'article 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.

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

Article 13.13 de la LISOS

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

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

D'una banda, i en connexió amb la qualificació general com molt greus de les infraccions laborals que deriven d'incompliments que afecten drets fonamentals dels treballadors, l'article 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

Exercici d'activitats sense acreditació o autorització

No es poden exercir activitats de serveis de prevenció, d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o de formació en aquesta matèria quan les activitats hagin estat suspeses o extingides, quan hagi caducat l'autorització provisional, i també quan s'excedeixin en la seva actuació de l'abast d'aquesta.

treballadors, en els termes previstos en l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals". Aquest disposa, en el segon paràgraf, que "l'accés a la informació mèdica de caràcter personal s'ha de limitar 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).

I, d'una altra, l'apartat 14 de l'article 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'article 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 i beneficiaris d'ajudes i subvencions) i infraccions dels treballadors (per compte d'altri i per compte propi).

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

Partint del principi general de llibertat del procés d'intermediació en la contractació laboral, la normativa¹⁴ 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); obligació de comunicació que es pot estendre a altres agents de col·locació (fonamentalment de les agències de col·locació) i que es refereix a les ofertes d'ocupació fetes i rebutjades.

⁽¹⁴⁾Fonamentalment l'ET, en els seus articles 8 i 16, i la Llei d'ocupació.

Ofertes d'ocupació rebutjades

La informació sobre ofertes d'ocupació realitzades i rebutjades es fan amb finalitats no solament estadístiques sinó de control de les prestacions per desocupació, en la mesura en què rebutjar una oferta adequada d'ocupació pot implicar la pèrdua de la prestació.

A part, 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 Llei 3/2012 va admetre que les ETT puguin funcionar com a tals agències de col·locació.

Les agències de col·locació són entitats (amb ànim de lucre o sense) que mitjancen en el procés de col·locació i que el recent RDL 8/2014 ha alliberat de molts dels requisits previs de funcionament (per exemple, suprimint l'autorització prèvia i substituint-la per una declaració responsable), n'ha flexibilitzat l'activitat i n'ha estès a tot el territori nacional l'activitat.

Tal com disposa el nou article 21.bis.2 en el seu 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 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, pel qual es regulen les agències de col·locació, han de garantir el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i no poden subcontractar amb tercers la realització dels seus serveis. Han de garantir als treballadors l'accessibilitat universal, la gratuïtat en la prestació dels serveis d'intermediació als treballadors i, per descomptat, han de garantir igualment el respecte a la dignitat i intimitat de les persones que utilitzin els seus serveis d'intermediació en el tractament de les seves dades.

A més dels trets destacats abans, 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. 21.bis.4 de la Llei 56/2003, d'ocupació i art. 17 RD 1796/2010); entre aquestes obligacions hi ha la de subministrar la informació que prevegi el conveni de col·laboració en relació amb les persones ateses i els seus perfils, i també en relació amb les ofertes d'ocupació, i comunicar les incidències en relació amb les obligacions dels treballadors en matèria de disponibilitat per al treball (fonamentalment segons l'article 231.1 de la LGSS en relació amb les prestacions per desocupació).

En relació amb els empresaris contractants, l'ET obliga aquests a remetre la còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors (art. 8.3 ET) en el termini de deu dies (els representants han de signar la recepció d'aquesta còpia bàsica i, posteriorment, remetre-la a la corresponent oficina d'ocupació). Quan no hi hagi representació dels treballadors també s'ha de formalitzar còpia bàsica i remetre a l'oficina d'ocupació la còpia bàsica, que ha de contenir totes les dades del contracte a excepció del DNI del treballador, el seu domicili, estat civil i qualsevol altra que pugui afectar la seva intimitat (no el salari, per exemple, que sí que ha de constar).

Article 16 de l'ET

A més, segons el que es disposa en l'article 16 de l'ET, “els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la concertació i en els termes que es determinin reglamentàriament, el contingut dels contractes de treball que subscriuguin o les pròrrogues d'aquests, independentment que s'hagin de formalitzar per escrit o no.”

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).

Article 15.4 de l'ET

Així ho disposa l'ET, segons la 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'article 17 de l'ET, com la més concreta prevista per a les persones amb discapacitat per a garantir la integració social d'aquests, amb reserva prevista en l'article 42 del RDL 1 /2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social;
- o els incompliments relacionats amb la publicitat enganyosa en matèria d'ocupació o amb una sol·licitud inadequada de les dades de caràcter personal en els processos de col·locació.

D'aquesta manera, recull com a infracció lleu incompliments merament formals dels quals no es derivi perjudici aparent per als treballadors. Així, segons disposa l'article 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 pròrrogues en els casos en què estigui establerta l'obligació de registre.
4. Incomplir, els empresaris i els beneficiaris de les ajudes i subvencions públiques, les obligacions de caràcter formal o documental exigides en la normativa específica sobre formació professional contínua o ocupacional, sempre que no estiguin tipificades com a greus o molt greus”.

Per la seva banda, l'article 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'article 17, apartats 2 i 3, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

3. L'incompliment en matèria d'integració laboral de persones amb discapacitat de l'obligació legal de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, o de l'aplicació de les 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 i els beneficiaris d'ajudes i subvencions públiques, les obligacions establertes en la normativa específica sobre formació professional contínua o ocupacional següents, tret que hagi donat lloc al gaudi indegut de bonificacions en el pagament de les quotes socials:

a) No executar les accions formatives en els termes, forma i terminis preavisats prèviament quan no s'hagi notificat dintre del termini i en la forma escaient la cancel·lació o modificació a l'òrgan competent.

b) No establir el control degut d'assistència dels participants en les accions formatives, o establir-lo de manera inadequada.

c) Fer subcontractacions indegudes amb altres entitats, tant pel que fa a la gestió com a l'execució de les accions formatives.

d) Expedir certificacions d'assistència o diplomes que no s'ajustin a les accions formatives aprovades o realitzades o quan no s'hagin impartit aquestes accions, i també negar-ne el lliurament als participants en les accions impartides, malgrat haver estat requerit en tal sentit pels òrgans de vigilància i control".

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):

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

1.bis. En el cas de les empreses de treball temporal que hagin presentat una declaració responsable per a actuar com a agències de col·locació segons el que es disposa en la disposició transitòria primera del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, incomplir els requisits establerts en la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament.

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

3. Obtenir o gaudir indegudament de subvencions, ajudes de foment de l'ocupació o qualsevol establertes en programes de suport a la creació d'ocupació o formació professional ocupacional o contínua concedides, 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.

4. 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 ocupacional i de la formació professional contínua, concedides, 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.

5. Incomplir, els empresaris i els beneficiaris d'ajudes i subvencions públiques, les obligacions establertes en la normativa específica sobre formació professional contínua o

ocupacional següents, tret que hagi donat lloc al gaudi indegut de bonificacions en el pagament de quotes socials:

- a) Sol·licitar quantitats en concepte de formació als participants, quan les accions formatives siguin finançables amb fons públics i gratuïtes per a aquests.
- b) Simular la contractació laboral amb la finalitat que els treballadors participin en programes formatius.

6. L'aplicació indeguda o la no-aplicació a les finalitats previstes legalment o reglamentàriament de les donacions i accions de patrocini rebudes a les empreses de 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”.

Les infraccions molt greus recollides en l'article 16 de la LISOS donen lloc a les sancions accessòries previstes en l'article 46 de la LISOS.

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

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

Sancions de l'article 46 de la LISOS

Algunes de les sancions previstes en l'article 46 de la LISOS són la pèrdua de les ajudes, bonificacions i beneficis, exclusió de l'accés a aquests o devolució de les quantitats obtingudes il·lícitament.

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

Article 17 de la LISOS

“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 n'hagin expressat prèviament el 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 aquells i es reculli així 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 aquells.

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, ja sigui oferta pels serveis públics d'ocupació o per les agències de col·locació quan desenvolupin activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells, o negar-se a participar en programes d'ocupació, incloent-hi 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'article 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”.

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, i també la connivència amb els empresaris i els beneficiaris d'ajudes i subvencions, per a l'acreditació o justificació d'accions formatives inexistents o no realitzades”.

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

A més de les infraccions anteriors en matèria d'ocupació, el capítol V de la LISOS (arts. 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'article 33 de la LISOS, són infraccions en matèria de moviments migratoris laborals “les accions i omissions dels subjectes a què es refereix l'article 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'article 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.

Per la seva banda, l'article 34 tipifica (sempre com a molt greu) les infraccions en matèria de permisos de treball d'estrangers, relacionats sempre amb la falta d'autorització per a 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:

Article 34 de la LISOS

Com a infracció lleu, “la modificació de les condicions de l'oferta de treball per a desplaçar-se a l'exterior, si no causa perjudici greu per al treballador”.

Com a infraccions greus:

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

Com a infraccions molt greus:

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

En relació amb el treball d'estrangers, i en el sentit que dèiem, es consideren “conductes constitutives d'infracció molt greu” les següents:

Article 37 LISOS

- “1. Els empresaris que utilitzin treballadors estrangers sense haver obtingut amb caràcter previ el permís de treball preceptiu, o la 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 articles 18 i 19 de la LISOS tipifiquen els incompliments específics d'obligacions o deures jurídics establerts en la LETT a empreses de treball temporal i a empreses usuàries en la relació d'interposició que regula aquella.

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

Aquest tema, sobre el qual tornarem, 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 per exemple de la solució sancionadora al que es preveu substantivament en l'article 24 de la LPRL en relació amb el tipus que es troba en l'article 12.7 de la LISOS (sense distingir subjectes responsables o autors necessaris imputables).

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

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

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

En tot cas, igual que respecte a les infraccions concretes en matèria d'empreses de treball temporal i d'empreses usuàries, la distinció d'àmbits obligacionals d'unes i altres –definites legalment en la LETT– obliga a distingir unes i altres com a “subjectes responsables” (autors, en definitiva) de diferents infraccions administratives en l'ordre social. Això és, depenent de qui tingui la competència legal del compliment de l'obligació de referència, dependrà la imputació o atribució de la infracció administrativa. 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'article 18 i de l'article 19 de la LISOS.

Finalment cal fer una al·lusió necessària al nou paper que segons les últimes modificacions normatives correspon a les ETT. En aquest sentit, segons la redacció de l'article 1 de la LETT (modificat pel RDL 8/2014), 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 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, i la seva normativa de desenvolupament”. També, segons la norma esmentada, “poden desenvolupar activitats de formació per a la qualificació professional segons la normativa específica d'aplicació, i també d'assessorament i consultoria de recursos humans”.

ETT com a agència de col·locació

La Llei 56/2003 ha suprimit l'autorització prèvia perquè una ETT pugui actuar com a agència de col·locació i l'ha substituïda per la comunicació d'una declaració responsable.

1.5.2. Infraccions administratives d'empreses de treball temporal

L'article 18 regula les infraccions de les ETT.

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

La intervenció sancionadora de l'Administració es reserva, si se'ns permet l'expressió, per als supòsits de funcionament irregular (o il·legal) d'empreses de treball temporal degudament autoritzades. L'activitat d'interposició de la contractació no autoritzada no es tipifica com a infracció en aquesta seu; tindria la seva ubicació en la infracció recollida en l'article 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'article 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.

Infraccions lleus

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

Article 18.a de la LISOS

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

Tenint en compte, tant la literalitat del tipus (i la remissió al reglament) com la relació amb la infracció greu recollida en l'apartat 2.a) del mateix article 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'article 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'article 15.2 del RD 4/1995, de desenvolupament de la LETT.

Article 15.2 del RD 4/1995

Segons disposa aquesta norma, "el contracte de treball de durada determinada, coincident amb la del contracte de posada a disposició, ha de contenir, 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, i la vigència temporal, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- b) Identificació de l'empresa usuària, especificant el número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- c) Causa del contracte de posada a disposició.
- d) Contingut de la prestació laboral.
- e) Riscos professionals del lloc de treball.
- f) Durada estimada del contracte de treball.
- g) Lloc i horari de treball.
- h) Remuneració convinguda".

També es considera infracció lleu “no incloure en la publicitat de les seves activitats o ofertes d'ocupació la identificació com a empresa de treball temporal i el número d'autorització”. Es tracta de l'incompliment de l'obligació general continguda en l'article 4.2 de la LETT, segons el qual “l'empresa de treball temporal ha de fer constar la seva identificació com a tal empresa, el número d'autorització administrativa i l'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 disposició seva; i també la documentació restant que estigui obligada a subministrar-li”.

En aquest sentit, de conformitat amb el que es preveu en l'article 9 de la LETT, l'empresa usuària ha d'informar als representants dels treballadors “sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, dins dels deu dies següents a la subscripció”. 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 haurà formalitzat el corresponent contracte de treball, ha de ser aquesta qui el faciliti a l'empresa usuària. Es tracta, doncs, 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'article 8.3 de l'ET, a remetre la còpia bàsica als seus representants¹⁵. L'efectivitat d'aquest deure depèn de l'ETT, que és en definitiva qui formalitza el corresponent contracte de treball (art. 10 de la LETT), que, per tant, ha de comunicar a l'empresa usuària aquesta còpia bàsica o aquesta ordre de servei. La falta de remissió de la còpia bàsica als representants dels treballadors de l'empresa usuària no està recollida com a infracció greu específica d'aquesta en l'article 19 de la LISOS, però sí que es podria considerar inclosa dins del tipus recollit en l'article 15.4 de la LISOS (dins de les infraccions en matèria d'ocupació), encara que sempre caldrà tenir en compte com a possible causa d'exculpació la falta de remissió d'aquesta de l'ETT.

⁽¹⁵⁾O, si escau, l'ordre de servei – el treballador pot haver estat contractat prèviament per l'ETT segons, per exemple, disposa l'article 10.3 de la LETT.

Infraccions greus

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, sanciona “no formalitzar per escrit els contractes de treball”; cal d'entendre, en el sentit que abans dèiem, quan sigui requerit segons la norma general (art. 8.2 de l'ET, incloent-hi, és clar, els contractes formatius en què s'admet ara el supòsit, 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'article 19.2.a) de la LISOS atribuïble a l'empresa usuària, no formalitzar per escrit els contractes de posada a disposició.

L'article 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'article 6.3 de la LETT disposa amb claredat que "el contracte de posada a disposició s'ha de formalitzar per escrit en els termes que s'estableixin reglamentàriament".

Aquests termes són els recollits en l'article 14 del RD 4/1995.

Article 14 del RD 4/1995

"El contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit, en el model oficial que s'estableix en l'annex número 3 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 i la vigència temporal, 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 subscripció, amb expressió concreta de la causa que el justifica, segons el que es preveu en l'article 6.2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny.
- d) Contingut de la prestació laboral i qualificació requerida.
- e) Riscos professionals del lloc de treball per cobrir.
- f) Durada estimada del contracte de posada a disposició.
- g) Lloc i horari de treball.
- h) Preu convingut".

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'article 5 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal, o no comunicar l'actualització anual de la garantia financera".

Es tracta, doncs, d'una sèrie d'obligacions d'informació a l'autoritat laboral recollida en el referit article 5 de la LETT.

Article 5 de la LETT

Segons la LETT, "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, en els termes que s'estableixin reglamentàriament". A més, l'ETT ha d'informar a l'autoritat laboral "sobre qualsevol canvi de titularitat, obertura i tancament de centres de treball i cessaments de l'activitat".

També, segons disposa l'apartat 3 del mateix article 5 de la LETT, "si el lloc d'execució del contracte de treball, o de l'ordre de servei si escau, es troba situat en un territori no inclòs en l'àmbit geogràfic d'actuació autoritzat de l'empresa de treball temporal, aquesta ha de notificar a l'autoritat laboral d'aquest territori la prestació d'aquests serveis, amb caràcter previ a l'inici, adjuntant una còpia del contracte de treball i de la seva autorització administrativa".

És també infracció molt greu [en paral·lel també a la prevista en l'article 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'article 6 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal, o per a la cobertura de llocs de treball respecte dels quals no s'hagi fet prèviament la preceptiva avaluació de riscos”.

Com sens dubte és conegut, es permet la formalització d'un contracte de posada a disposició “en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria subscriure un contracte de durada determinada segons al que es disposa en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors”. A més, després de les reformes successives de la Llei 11/2013 i el RDL 16/2013, es permet la formalització de contractes de posada a disposició també “en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria subscriure un contracte de treball en pràctiques o un contracte per a la formació i l'aprenentatge segons el que es disposa en l'article 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 per als quals s'hagi fet prèviament l'avaluació de riscos prevista en l'article 16 de la LPRL.

Article 12.3 de la LETT

Segons disposa l'article 12 de la LETT en el seu apartat 3 (*in fine*), “[...] la subscripció d'un contracte de posada a disposició només és possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del qual s'hagi fet prèviament la preceptiva avaluació de riscos laborals [...]”.

En aquest mateix article 12, però en l'apartat 2, s'estableix una altra obligació de les ETT.

Article 12.2 de la LETT

“Las empresas de trabajo temporal están obligadas a destinar anualmente l'1 per 100 de la massa salarial a la formació dels treballadors contractats per a ser cedits a empreses usuàries, sense perjudici de l'obligació legal de cotitzar per formació professional”.

El càlcul, a aquests efectes, de la massa salarial, es troba precisat en l'article 8 del RD 4/1995.

Article 8 del RD 4/1995

Segons el RD 4/1995, 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 a ser cedits a les empreses usuàries”

De la massa salarial s'exceptuen, doncs, una sèrie de conceptes, com són:

- a) les cotitzacions a la Seguretat Social;
- 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 suplerts per despeses que hagin fet els treballadors.

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

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

Finalment, es considera infracció greu “la posada a la disposició de treballadors en àmbits geogràfics per als quals no es té autorització administrativa d'actuació” (amb l'excepció, recollida en el tipus, del que es preveu en l'apartat 3 de l'article 5 de la LETT).

Implícitament, la LETT parteix del fet que l'autorització administrativa que s'exigeix a una ETT perquè dugui a terme l'activitat d'interposició en la contractació està referida a un àmbit territorial determinat.

Article 2.2 de la LETT

Així, per exemple, l'article 2.2 de la LETT determina que “quan l'obertura de nous centres de treball impliqui una alteració de l'àmbit geogràfic d'actuació, l'autoritat laboral que resulti competent per al nou àmbit, segons el que es preveu en el paràgraf anterior, ha de concedir nova autorització administrativa, i llavors quedarà sense efecte el que s'ha dit abans”, norma que reitera el mateix article del reglament.

Amb més claredat, l'article 1 del RD 4/1995 disposa, dins de les dades que ha d'incloure la sol·licitud d'autorització, l'“àmbit territorial i professional en què es pretén actuar”.

Infraccions molt greus

Les infraccions molt greus es refereixen, com dèiem al principi d'aquest apartat, a incompliments de deures o obligacions especialment qualificades: les referides als incompliments de requisits que la llei disposa com a essencials per a dur a terme aquesta activitat, com ara els 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 dis-

posa l'article 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 tals:

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

També, segons l'apartat c) de l'article 18.3, “no dedicar-se exclusivament a les activitats a què es refereix l'article 1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny”. Cal de tenir en compte el que es preveu a aquests efectes en aquesta norma, que amplia l'activitat no solament a l'activitat original d'interposició, sinó d'intermediació i de formació (i també 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'article 18.3] “formalitzar 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 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 cessió posterior a tercers”.

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

Article 8 de la LETT

“a) per a 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 pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major”; i,

“d) per a cedir treballadors a altres empreses de treball temporal”.

El que tipifica com a molt greu l'article 18 són les infraccions consistentes a formalitzar un contracte de posada a disposició quan està expressament prohibit i poden ser imputables a l'ETT. 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'article 18.3 i de l'article 19.3.

Nota

Quan la formalització del contracte de posada a disposició sigui imputable a l'empresa usuària –en la resta de casos– trobarà la tipificació igualment com a infracció molt greu d'aquesta en l'article 19.3 –o, si escau, com a infracció greu, tal com veurem.

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'article 18 preveia per a les infraccions de les ETT.

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

Al costat de la primera, és també 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 consignació en el contracte de posada a disposició” (obligació formal de contingut del contracte de posada a disposició prevista en l'article 14 del RD 4/1995).

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 juntament amb aquella).

Dins d'aquestes tenim dues graduacions d'infraccions –en funció de la gravetat que considera el legislador.

Article 19.2.e de la LISOS

D'una banda, 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 improcedent, 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 com a infracció per cada treballador afectat”.

Però, de l'altra, és infracció molt greu, “els actes de l'empresari lesius del dret de vaga, consistentes 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'article 18.3.b), “la formalització de contractes de posada a disposició per a la realització de treballs o ocupacions d'especial perillositat per a la seguretat o la salut en el treball o formalitzar-los sense haver complert els

requisits previstos segons el que s'estableix legalment o convencionalment; es considera comesa una infracció per cada contracte en aquestes circumstàncies”.

En segon lloc, caldria esmentar 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'article 19.2.c) de la LISOS, que tipifica com a infracció greu “les accions o omissions que impedeixin l'exercici dels treballadors posats a la seva disposició dels drets establerts en l'article 17 de la Llei per la qual es regulen les empreses de treball temporal”, en relació amb l'efectivitat dels drets col·lectius dels treballadors en missió.

L'article 19.2.d) de la LISOS, en relació amb els drets d'informació en matèria de prevenció de riscos laborals establerts en l'article 16.1 de la LETT o, en aquesta mateixa matèria de prevenció de riscos laborals, recull igualment com a infracció greu “la falta d'informació al treballador temporal” en els termes previstos en aquesta normativa.

Article 19.2.f) de la LISOS

I, finalment, l'apartat f) de l'article 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 tenen un estat de salut compatible amb el lloc de treball per exercir”.

1.6. Infraccions en matèria d'empreses d'inserció

Legalment, segons disposa l'article 4 de la Llei 44/2007, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, té aquesta consideració “aquella societat mercantil o societat cooperativa constituïda legalment que, degudament qualificada pels organismes autonòmics competents en la matèria, dugui a terme 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'article 2.1 d'aquesta llei, les empreses d'inserció poden contractar com a treballadors “les persones en situació d'exclusió social aturades i inscrites en els serveis públics d'ocupació, amb dificultats especials per a integrar-se en el mercat de treball”.

Contractació de les empreses d'inserció

Entre altres col·lectius, les empreses d'inserció poden contractar perceptors de rendes mínimes d'inserció, joves procedents d'institucions de protecció de menors, persones amb problemes de drogodependència, interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a una ocupació, o persones procedents de serveis de

prevenció i inserció social autoritzats per les comunitats autònomes i les ciutats de Ceuta i Melilla.

Les empreses d'inserció han d'aplicar itineraris d'inserció sociolaboral a aquestes persones en funció dels criteris que estableixin els serveis socials i per a dur a terme la seva activitat hauran de reunir una sèrie de requisits mínims establerts en l'article 5 de la Llei 44/2007:

Article 5 de la Llei 44/2007

- a) "estar promogudes i participades per una o diverses entitats promotores [...]";
- b) "trobar-se inscrites en el registre corresponent a la seva forma jurídica, i també 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 nombre d'aquells no pot ser inferior a dos";
- d) "no dur a terme activitats econòmiques diferents de les del seu objecte social";
- e) "aplicar, almenys, el vuitanta per cent dels resultats o excedents disponibles obtinguts en cada exercici a la millora o ampliació de les seves estructures productives i d'inserció";
- f) "presentar anualment un balanç social de l'activitat de l'empresa [...]"; i,
- g) "disposar dels mitjans necessaris per a complir amb els compromisos derivats dels itineraris d'inserció sociolaboral".

Tenint present aquests trets generals del règim jurídic de les empreses d'inserció, l'article 19.bis de la LISOS recull les infraccions a incompliments en aquesta matèria d'acord amb els criteris de tipificació que havia previst la Llei 44/2007 mateixa, en la seva disposició final primera segons els criteris prèviament definits en l'article 18.

Article 18 de la Llei 44/2007

"Les accions o omissions dels empresaris titulars d'una empresa d'inserció que incompleixin les obligacions que s'estableixen i tipifiquen en aquesta Llei constitueixen infracció administrativa en l'ordre social i seran objecte de sanció segons el que s'estableix en les disposicions generals i comunes del RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social."

Les infraccions són les que es destaquen a continuació. Són infraccions greus les que s'indiquen en l'article 19.bis.1 de la LISOS.

Article 19.bis.1 de la LISOS

“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'article 5 de la Llei 44/2007 referit abans.

“b) Ocultar o falsejar la documentació acreditativa de les modificacions estatutàries que afecten la qualificació com a empresa d'inserció”.

“c) No facilitar el pla d'activitats i el pressupost de cada any, i també 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'article 5 esmentat 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 articles 12, 13, 14 i 15 de la Llei per a la regulació del règim de les empreses d'inserció”.

“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.

En els articles 12, 13, 14 i 15 de la Llei per a la regulació del règim de les empreses d'inserció a què es fa referència en l'apartat d) de l'article 19.bis.1 s'estableixen les peculiaritats del règim jurídic laboral que uneix l'empresa d'inserció amb el treballador (al qual s'ha d'aplicar, 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 pròrrogues i variacions, que cal fer “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 del treballador “a fi que es proposi al treballador afectat iniciar un procés de deshabituació 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, independentment de la causa; i l'empresari ha de comunicar a aquests i als serveis d'ocupació l'extinció del contracte de treball dels treballadors contractats, independentment també de la causa d'extinció del contracte.

D'altra banda, són infraccions molt greus les que s'indiquen en l'apartat 2 de l'article 19.bis.

Article 19.bis.2 de la LISOS

“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”.

Exemple de subvencions

Un exemple de subvencions de suport a la inserció sociolaboral són les mesures de foment d'aquestes empreses d'inserció previstes en l'article 16 de la Llei 44/2007.

1.7. Infraccions en matèria de cooperatives

L'article 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'article 38 de la LISOS incorpora, en la seva mateixa literalitat, les infraccions recollides en l'article originari 114 de la Llei 27/1999, general de cooperatives, que tipifica com a tals diferents incompliments de la normativa reguladora d'aquelles.

D'aquesta manera, es recull com a infracció lleu:

Article 38 de la LISOS

“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:

Article 38 de la LISOS

- 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, molt greus:

Article 38 de la LISOS

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

Article 20.1 de la LISOS

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

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

Sí que incorpora una precisió el segon apartat de l'article 20 de la LISOS.

Article 20.2 de la LISOS

“Si 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 a incloure, dins de les diferents infraccions que es recullen a partir de l'article 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 condiciona la concepció mateixa de la infracció administrativa. No ja perquè, com a regla general (excepte el supòsit inclòs en l'apartat 9 de l'article 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'article 2.2 de la LISOS, la norma distingeix entre el següent:

- 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 treballadors per compte d'altri –en matèria de cotització és paradigmàtic–), o en matèria d'actuacions fraudulentament 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 tant de les MATEPSS com de les empreses en la seva activitat de col·laboració en la gestió.

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

Els articles 21 a 23 recullen una sèrie d'infraccions atribuïbles, en el sentit que dèiem abans, als subjectes responsables dels diferents incompliments tipificats com a tals. Aquests incompliments estan fonamentalment referits a les obligacions d'enquadrament o de cotització i recaptació o associades a aquestes. A més, com a infraccions molt greus, es recullen actuacions fraudulentament 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 els 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 corresponents emesos pels facultatius del Sistema Nacional de Salut).
- Les obligacions principals en aquest sentit (inscripció d'empreses, afiliació, altes i baixes de treballadors, i també les referides a cotització i recaptació) veuran tipificats els seus incompliments referits com a infraccions greus.
- Finalment, com destacàvem abans, les actuacions fraudulentament o de falsedat, associades principalment a prestacions, seran considerades com a molt greus.

2.2.1. Infraccions lleus

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

1) 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'article 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'article 21 de la LGSS.

Article 21 de la LGSS

“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 a exigir el pagament dels deutes per quotes de la Seguretat Social.
- c) L'acció per a imposar sancions per incompliment de les normes de Seguretat Social.”

Tingueu en compte els efectes que els actes d'enquadrament tenen a l'hora de determinar la dinàmica de l'obligació de cotització (segons el que es preveu en l'article 15.2 de la LGSS i 12 del Reglament General de Cotització).

En aquest sentit, cal tenir en compte el que disposa l'article 25.3 del RGRSS.

Article 25.3 del RGRSS

“Els empresaris i altres subjectes responsables del compliment de l'obligació de cotitzar han de conservar còpia dels documents de cotització o d'ingrés, diligenciada degudament per l'oficina recaptadora, durant un termini de quatre anys, tret que es transmeti aquesta documentació per mitjans informàtics; en tal cas, únicament cal conservar el justificant del pagament.”

2) 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 còpia autoritzada d'aquest o, si escau, no facilitar la documentació al·ludida als delegats de personal o comitès d'empresa”.

De manera similar a la infracció precedent, el RGRSS disposa un deure als empresaris, en tant que subjectes responsables de la cotització, d'informar als interessats, als centres de treball i dins del mes següent al qual es correspongui l'ingrés de les quotes, de les dades figurades en la relació nominal de treballadors i en el butlletí de cotització”.

Article 24.4 del RGRSS

Com continua afirmant aquest mateix article 24.4 del 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”.

3) 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 RGA, i sense perjudici que la TGSS pugui donar excepcionalment altres terminis diferents a aquelles empreses que justifiquin degudament una important dificultat per a complir-los, “les sol·licituds de baixa i de variacions de dades dels treballadors s'han de presentar dins del termini dels sis 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 a comunicar la baixa del treballador dona 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 l'empresa o no sol·licitar l'afiliació o l'alta del treballat abans que comenci la seva activitat laboral) és qualificada 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.

4) 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'article 14 de la LGSS, els organismes de l'Administració de la Seguretat Social han de mantenir al dia “les dades relatives a les persones afiliades, i també 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 ordinària. Aquesta obligació correspon també als instruments de caràcter complementari o alternatiu que prevegin 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 i 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. 66 LGSS).

Aquest deure comunicació de dades, certificacions o declaracions és independent del deure de comunicació de dades d'entitats financeres, funcionaris públics i professionals oficials a què es refereix l'article 36 de la LGSS i 53 del RGRSS, en matèria de recaptació, i diferent de les obligacions de les entitats col·laboradores en l'actuació recaptatòria a què es refereix l'article 4 del RGRSS.

5) 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 MATEPSS) i d'adhesió (dels treballadors autònoms per a la cobertura de diferents contingències).

Article 14 del RGA

Amb caràcter general es preveu, de conformitat amb el que es preveu en l'article 14 del RGA, 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 MATEPSS, s'ha de formalitzar amb el document d'associació corresponent.

Per mitjà d'aquest (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 RD 1993/1995); 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.

Article 75 del RD 1993/1995

“La relació del treballador amb la mútua es formalitza mitjançant la subscripció del corresponent «document d'adhesió», 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 MATEPSS és necessari per a la cobertura de la prestació econòmica per IT del treballador autònom (art. 74 RD 1993/1995 i 47 RGA) i voluntària per a les contingències professionals i prestacions per cessament d'activitat. Cal tenir present, en tot cas, les diferents possibilitats de cobertura en aquests supòsits; per exemple, en cas de pluriactivitat del treballador autònom (art. 47 RGA) 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'article 17 de la LGSS. D'aquesta manera, la norma reglamentària concreta el deure previst en l'article 99.1.2n. paràgraf de la LGSS (pel RGSS) segons el qual “els empresaris han de comunicar les variacions que es produeixin de les dades facilitades en sol·licitar la inscripció, i especialment la que fa referència 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'article 22.1 (que engloba qualsevol supòsit d'incompliment en matèria de variació de dades), cal tenir en compte la pluralitat de supòsits previstos en la norma que poden comportar canvis en els documents d'associació o d'adhesió. Per exemple, per les vicissituds previstes referides en la cobertura dels treballadors autònoms. A aquests efectes es refereix aquest tipus fonamentalment.

6) Finalment, 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'article 77 de la LGSS regula la col·laboració obligatòria de les empreses amb el sistema de Seguretat Social. Dins d'aquesta, es preveu establir amb caràcter obligatori, per a totes les empreses o per a algunes de determinades característiques, la col·laboració en el pagament de prestacions (com a pagament delegat o assumint directament la prestació). Aquest pagament delegat, que es dóna en supòsits d'IT i desocupació parcial, comporta –per al primer cas– el deure l'empresa de “comunicar a l'entitat gestora, per mitjà dels mitjans electrònics, informàtics o telemàtics establerts, les dades obligació requerits en el part mèdic de baixa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament” (art. 77.2.2n. paràgraf de la LGSS). Així, l'incompliment d'aquesta comunicació es tipifica com a infracció lleu.

2.2.2. Infraccions greus

Les infraccions greus d'empresaris, treballadors per compte propi i assimilats en matèria de Seguretat Social 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 infraccions referides als actes d'enquadrament:

- inscripció d'empreses, afiliació i alta dels treballadors –els incompliments de terminis en matèria de baixes ja hem vist que es consideren infraccions lleus–;
- amb infraccions referides a cotització i recaptació; i,
- amb infraccions relatives a incompliments sobre la col·laboració obligatòria de les empreses en la gestió.

A més ens trobem amb algunes infraccions específiques:

- Per exemple, la relativa a incompliments del deure de vigilància de l'empresa principal respecte del compliment 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'article 22.14 i relativa a l'ocupació de treballadors percepcors de prestacions incompatibles amb el treball i no qualificades com a molt greus.

Infraccions relatives a actes d'enquadrament

Són infraccions relatives a actes d'enquadrament les següents:

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

Article 22.1 de la LISOS

Segons disposa l'article 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 cessament d'activitat dels centres de treball a l'efecte de la identificació; i les variacions de dades o altres obligacions establertes reglamentàriament en matèria d'inscripció d'empreses i identificació de centres de treball o la no-transmissió dels obligats o acollits a la utilització de sistemes de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics".

Article 99 de la LGSS

Tal com disposa l'article 99 de la LGSS (pel RGSS), "els empresaris, com a requisit previ i indispensable a la iniciació de les seves activitats, n'han de sol·licitar la inscripció en el règim general de la Seguretat Social, fent 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-ne la inscripció, i especialment la que fa referència al canvi de l'entitat que hagi d'assumir la protecció per les contingències esmentades abans (considerada com a infracció lleu, aquesta última pel que fa a qualsevol canvi en els documents d'associació o d'adhesió –en cas de treballadors autònoms– amb una MATEPSS).

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

Sobre la comunicació de l'obertura i cessament d'activitat dels centres de treball cal tenir present, com vam veure en relació amb la infracció laboral corresponent, el que es disposa en el RDL 1/1986. Segons l'article 6, quedava suprimida l'autorització prèvia per a procedir a l'obertura d'un centre de treball

o per a reprendre o prosseguir els treballs després d'efectuar alteracions, ampliacions o transformacions d'importància, prevista originalment en l'antic article 187.1 de la LGSS74. A partir d'aquesta norma és suficient la comunicació de l'obertura del centre de treball o de la represa dels treballs. L'Ordre TIN/1071/2010, de 27 d'abril, desenvolupa aquest tema, i concreta els requisits i 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 fora de termini com a conseqüència d'una actuació inspectora i el retard en la sol·licitud: arts. 22.2 i 22.10 de la LISOS. L'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a tots els compresos dins del camp d'aplicació del nivell contributiu del sistema i única i general per a tots els règims (art. 12 i 100.1 de la LGSS). Correspon tramitar-la (en el RGSS) als empresaris com a subjectes obligats i es pot donar a petició dels treballadors mateixos o d'ofici amb la TGSS en cas d'incompliment de l'empresari (arts. 12.3 i 4 de la LGSS i 100.2 respecte al RGSS). Segons el que es disposa en l'article 291 del RGA les altes se sol·liciten 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'article 6 del RDL 5/2011, de 29 d'abril, de mesures per a la regularització i control de l'ocupació submergida i foment de la rehabilitació d'habitatges, dins de les preteses mesures destinades a combatre el treball no declarat (després del procés de regularització que va representar 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'article 32.3.1 del RGA.

Article 32.3.1 del RGA

Com continua dient aquesta norma, "en els casos excepcionals en què no s'hagi pogut preveure amb antelació aquesta iniciació, si el dia o dies anteriors a aquesta són inhàbils o si la prestació de serveis s'inicia en hores així mateix inhàbils, cal remetre, amb anterioritat a l'inici de la prestació de serveis, per telegrama, fax o per qualsevol altre mitjà electrònic, informàtic o telemàtic, els documents per a l'alta inicial o successiva emplenats degudament o, si això no fos possible per no disposar dels models reglamentaris, s'han de remetre, així mateix amb caràcter previ i per aquests mitjans o qualsevol altre procediment electrònic, informàtic o telemàtic, les dades que determini el Ministeri de Treball i Seguretat Social".

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

Article 22.1 de la LISOS

Amb aquests pressupòsits, l'article 22.1 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 considera una infracció per cadascun dels treballadors afectats”.

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

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

En aquest sentit es planteja una certa col·lisió amb la infracció recollida en l'apartat 10 d'aquest mateix article 21.

Article 21.10 de la LISOS

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 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 als efectes 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 a cada treballador, la qual cosa implica un element diferencial important respecte al tipus contingut en l'article 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 i segons el que es preveu en l'article 32.3.3r. del RGA terminis diferents per a efectuar l'alta del treballador a les empreses “que justifiquin degudament important dificultat de complir-los”.

Revocació de les autorització

Les autoritzacions en terminis diferents per a efectuar l'alta del treballador es poden revocar si es posa de manifest que amb aquestes s'originen perjudicis als treballadors amb vista al seu dret a les prestacions o es dificulta el compliment de les obligacions dels responsables del pagament en matèria de Seguretat Social o la gestió i el control del procés recaptatori de la TGSS.

3) No sol·licitar als treballadors per compte propi l'afiliació inicial o alta. Específicament, la LISOS preveu com a infracció greu “no sol·licitar els treballadors per compte propi, dintre del termini i en la forma escaient, l'afiliació inicial o alta en el règim especial corresponent de la Seguretat Social quan l'omissió generi impagament de la cotització que correspongui”.

Article 46.2 del RGA

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

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 continua dient el RGA, “en tals supòsits i sense perjudici de les sancions administratives que siguin escaients per l'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 corresponguin legalment, 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 relativa diferència 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 AT i EP, la d'IT i la de cessament d'activitat dels treballadors autònoms en entitat diferent de la que correspongui

Article 22.5 de la LISOS

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, i també els treballadors autònoms la protecció per cessament d'activitat en entitat diferent de la que correspongui legalment”.

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

Entitat diferent

Sempre queda per entendre a què es refereix la norma amb entitat diferent de la que correspongui, atès que difícilment es pot acceptar una infracció d'aquest tipus. Dit d'una altra manera, no s'admetrà la protecció de la contingència corresponent si no és, precisament, en l'entitat corresponent segons la normativa de Seguretat Social, sigui aquesta l'entitat gestora (l'INSS) o l'entitat col·laboradora (MATEPSS). 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.

Article 70 de la LGSS

En relació amb la protecció de les contingències professionals (AT i EP), l'article 70 de la LGSS disposa que "per a formalitzar la protecció respecte a les contingències d'accident de treball i malaltia professional del personal al seu servei, els empresaris poden optar entre fer-ho en l'entitat gestora competent o associant-se a una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social".

Els empresaris associats a una MATEPSS 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.

Com hem vist anteriorment, en el RGSS, com a requisit previ i indispensable a l'inici de l'activitat, l'empresari hi ha de sol·licitar la inscripció, "fent 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" (art. 99 LGSS).

De la mateixa manera, al moment de la inscripció cal fer constar l'entitat gestora o l'entitat o entitats col·laboradores (MATEPSS) per les quals l'empresari hagi optat per a la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes (art. 14.1 RGA).

La formalització de la protecció d'aquestes contingències s'ha de fer segons el que s'estableix en l'article 14.2 del RGA.

D'aquesta manera, quan l'empresari hagi 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 feta per aquesta entitat gestora".

Quan hagi optat per una o diverses MATEPSS "la formalització del document o documents d'associació i, si escau, de l'annex o annexos a aquests, 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, la direcció provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o l'Administració d'aquesta que faci la inscripció i l'entitat o entitats col·laboradores interessades".

En relació amb els treballadors autònoms, de conformitat amb l'article 47 del RGA, 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, en tenir coberta aquesta prestació en un altre règim del sistema –excepte el cas dels TRADE).

Per la seva banda, la cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals en el RETA té caràcter voluntari. La formalització d'aquesta cobertura s'ha de fer amb la mateixa mútua amb la qual s'hagi formalitzat o es formalitzi la protecció de la prestació econòmica per incapacitat temporal.

Cobertura obligada

La cobertura de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals té caràcter obligatori per als TRADE i per als que estiguin obligats a formalitzar la seva cobertura per a exercir una activitat professional amb un risc de sinistralitat elevat.

Finalment, de conformitat amb el que es preveu en la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms (i en el seu Reglament, aprovat per RD 1541/2011, de 31 d'octubre), la protecció per cessament d'activitat que abasta els treballadors autònoms compresos en el RETA que tinguin coberta la protecció dispensada a les contingències derivades d'accidents correspon, en la seva gestió, a la mútua (art. 16 de la Llei) “amb la qual el treballador autònom tingui concertada la cobertura de les contingències professionals”.

Infraccions en matèria de cotització i recaptació

Són infraccions en matèria de cotització i recaptació les següents:

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

Article 22.3 de la LISOS

És infracció greu “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, havent presentat els documents de cotització, 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'article 23.1.b) de la LISOS. Per tant, estariem, en aquest segon cas, davant una qualificació de la infracció que l'assemblaria als supòsits d'actuació fraudulenta que comporten la qualificació com a molt greu de les infraccions recollides en l'article 23 esmentat. Per contra, el mer retard de l'ingrés de les quotes en els terminis establerts reglamentàriament –mer retràs en la mesura en què es van presentar els documents de cotització– és considerada 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 esmentat).

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 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 RGC). Si no se sol·licita la baixa, s'extingirà l'obligació de cotitzar quan la TGSS conegui el cessament en el treball (art. 14.2 RGC).

Aquesta obligació de cotitzar es manté per a tot el període en què el treballador “desenvolupi la seva activitat, presti els serveis determinants de la seva inclusió en aquests, o es trobi en situació jurídica connexa amb aquesta activitat o serveis” (art. 13.1 RGC). L'obligació de cotitzar continua en les situacions d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, i també 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 RGC).

El període de liquidació està referit, amb caràcter general, “a mensualitats naturals completes, encara que la meritació d'aquelles o el 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 qual correspongui la meritació, amb independència que el pagament d'aquestes liquidacions s'hagi d'efectuar dins del mateix termini o en un altre de 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 de l'exercici econòmic corresponent, 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, i també els increments de les bases, dels tipus o de les quotes que hagin de tenir efectes retroactius seran objecte de liquidacions complementàries (art. 16.2 RGC).

Article 56 del RGRSS

De conformitat amb el que es preveu en l'article 56 del RGRSS, amb caràcter general i amb les excepcions especials recollides, “les quotes de la Seguretat Social i els recursos que es recaptin juntament amb aquestes s'han d'ingressar dins del mes següent al que correspongui la 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, essent el termini de liquidació mensual, el retard en els ingressos corresponents comportarà incórrer en la infracció prevista en l'article 22.3.

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

Article 58 del RGRSS

En aquest sentit, “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 fer 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 RED.

2) No abonar a les entitats corresponents les prestacions satisfetes per aquestes en cas de responsabilitat de l'empresa**Article 22.8 de la LISOS**

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”.

Article 69 del RGR

De conformitat amb el que es preveu en l'article 69 del RGR, la TGSS ha de recaptar de les MATEPSS “i dels empresaris declarats responsables de prestacions per resolució de l'entitat gestora, i fins al límit de la seva responsabilitat respectiva, els conceptes següents:

- a) L'import del valor actual del capital cost de les pensions de les quals hagin estat declarades responsables, hi hagi hagut bestreta o no 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, incloent-hi 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 de la Seguretat Social.
- d) El recàrrec del cinc per cent per falta d'assegurament que escaigui”.

Com continua afirmant l'apartat 3 del mateix article 69 del 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'hagi fet la notificació, 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”.

Article 70.1 del RGRSS

“El termini reglamentari d'ingrés dels capitals cost de pensions i rendes certes temporals, i també de les quantitats per prestacions que no tenen el caràcter de pensió, s'iniciarà 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 finalitzarà l'últim dia hàbil del mes següent després que es produeixi aquesta notificació.”

Els supòsits en què es pot donar aquesta responsabilitat de l'empresa són els que estan regulats en l'article 126 LGSS i, particularment, els articles 94 seg. de la LSS66, mancant desenvolupament reglamentari de la norma anterior.

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

Article 22.9 de la LISOS

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, cas en què s'entendrà produïda una infracció per empresa".

Moltes han estat les fórmules de reducció de cotització derivades 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, més recentment, les mesures de foment de l'ocupació jove previstes en la Llei 11/2013, i, 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, com disposa l'última de les normes esmentades (art. 3.7.3r. del RDL 3/2014), el gaudi indegut d'aquestes reduccions o bonificacions de les cotitzacions comporta necessàriament el reintegrament de les cotitzacions deixades d'ingressar, sense perjudici de l'acció sancionadora.

A més, com a regla general, s'entendrà 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'entendrà produïda una infracció per empresa.

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

Article 22.12 de la LISOS

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'article 56.1.c).4t. del 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'article 109.1 de la LGSS, modificat recentment pel RDL 16/2013 (en el mateix sentit, l'article 28 de l'OC),

“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 el mes natural següent o s'iniciï una nova relació laboral durant aquests, 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'aplicaran les normes generals de cotització quan s'estableixi que la remuneració del treballador hagi d'incloure, juntament amb el salari, la part proporcional corresponent a les vacances reportades.

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

Article 30.3 del RGA

“En les sol·licituds o procediments especials per a la baixa dels treballadors, a més de les dades d'identificació del treballador, incloent-hi el número de la Seguretat Social, ha de figurar la data de la baixa, la causa i les dades relatives a les peculiaritats en matèria de cotització i acció protectora i, tractant-se de treballadors per compte d'altri, han de constar les dades d'identificació de l'empresari, incloent-hi 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”.

“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” és considerada situació assimilada a l'alta a l'efecte del que es disposa en l'article 124 de la LGSS; i, de conformitat amb el que es preveu en l'article 209 de la LGSS, sobre naixement del dret a la prestació per desocupació, “en el cas que el període que correspon a les vacances anuals retribuïdes no 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”.

Com en altres infraccions relacionades en aquesta matèria, es considera infracció per cada treballador afectat, en aquesta forma de qualificació de la infracció (i de la sanció corresponent) que evita qualsevol possible consideració unitària de l'incompliment.

Infraccions en matèria de col·laboració obligatòria de les empreses

Article 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 disposa l'article 77 de la LGSS i desenvolupa 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, 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 (art. 226.2 LGSS). A més, l'empresa ha d'assumir l'abonament de les prestacions econòmiques d'IT derivades de contingències comunes fins a 15è. dia, que corresponen a l'empresa en exclusiva.

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 a 15è. dia), sense perjudici que pugui traslladar aquest pagament delegat a la TGSS en cas d'empreses de menys de 10 treballadors que faci més de sis mesos consecutius que paguen a algun treballador la prestació d'IT (independentment de la contingència que hi va donar lloc) –art. 16.2 OCE. Així mateix es preveu la possibilitat d'exceptuar d'aquesta obligació 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 OCE.

De conformitat amb l'article 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 MATEPSS, “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”.

Altres infraccions greus en matèria de Seguretat Social

A més de les esmentades, l'article 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

Article 22.6 de la LISOS

És infracció greu “no lliurar al treballador dintre del termini i en la forma escaient, els documents que siguin necessaris per a la sol·licitud i tramitació de qualssevol prestacions, incloent-hi 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”.

Certificat d'empresa

L'exemple paradigmàtic és l'esmentat en la norma sancionadora mateixa: el certificat d'empreses, que ha de lliurar l'empresari al treballador perquè aquest sol·liciti la prestació corresponent per desocupació segons el que es preveu en l'article 230 LGSS, i en el qual han de constar dades que poden condicionar el contingut de la 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 reducció temporal de la jornada), i que es pot acreditar amb la comunicació escrita prevista en l'ET, han de figurar en el certificat d'empresa, i “es considera document vàlid per a acreditar-la” (DA 63a. de la LGSS).

2) La falta de comprovació de l'empresari principal de l'afiliació o alta dels treballadors de la contracta de l'activitat mateixa (o que prestin de manera continuada abans de l'inici de l'activitat d'aquesta). L'apartat 11 de l'article 22 recull una infracció incorporada pel RDL 5/2011 dins del seu objectiu de combatre el treball no declarat (com afirma l'exposició de motius i després del procés de regularització que va disposar).

RDL 5/2011

Aquesta exposició de motius continua afirmant, en relació amb aquest tema concret, i com a primera mesura declarada per a aconseguir aquest objectiu, que “com a mecanisme de control en els processos de subcontractació, s'estableix per a 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 manera continuada als seus centres de treball, comprovin, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat contractada o subcontractada, que els treballadors dels contractistes o subcontractistes que aquests ocupin als seus centres de treball han estat donats d'alta en la Seguretat Social, i que exigeixin l'acreditació del compliment d'aquesta obligació”.

Es recull, doncs, la infracció a un deure de comprovació previ de l'empresa principal que implica, d'alguna manera, una especificació i concreció del deure de vigilància que justifica l'extensió de responsabilitat contingudes en els articles 42 d'ET i 127 de la LGSS, encara 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 manera continuada.

Article 5 del RDL 5/2011

En aquest sentit, de conformitat amb el que es preveu en l'article 5 del RDL 5/2011 esmentat i, com aclareix la norma, sense perjudici del que es preveu en l'article 42 de l'ET, “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 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”. 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, i també 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'article 51 de l'ET o de la tramitació de la suspensió o reducció de jornada de caràcter temporal previstes en l'article 47 de l'ET, l'article 22.13 recull igualment com a infracció greu l'incompliment de comunicar al SEPE com a entitat gestora de les prestacions per desocupació, “amb caràcter previ a l'efectivitat, les mesures d'acomiadament col·lectiu o de suspensió o reducció de jornada, en la forma i amb el contingut establert reglamentàriament, i també la no-comunicació, abans que es produeixin, de les variacions que s'originin sobre el calendari disposat inicialment, en relació amb la concreció i individualització per treballador dels dies de suspensió o reducció de jornada, i també en aquest últim cas, l'horari de treball afectat per la reducció”.

Article 51.2 de l'ET

En principi, l'article 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 l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i quedarà incorporat al procediment".

No obstant això, no és aquest l'incompliment que es tipifica –entre altres raons perquè la comunicació en aquest cas correspon a l'autoritat laboral–, sinó el que està previst en el nou article 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 la DF 2a. del RD 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Segons la norma resultant, "l'empresa ha de comunicar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, per mitjà dels mitjans electrònics establerts en les disposicions d'aplicació i desenvolupament, i amb caràcter previ a l'efectivitat, les mesures d'acomiadament col·lectiu adoptades segons l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, i també les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada adoptades d'acord amb l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors".

4) Donar ocupació a treballadors sol·licitants 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".

Es recull com a infracció, doncs, la participació necessària de l'empresari en l'incompliment general del règim d'incompatibilitat amb les prestacions a què pugui tenir dret o ser sol·licitant el treballador.

Article 25.1 de la LISOS

En paral·lel, la LISOS qualifica igualment com a infracció greu del treballador "efectuar treball per compte propi o aliè durant la percepció de prestacions, quan hi hagi incompatibilitat legal o reglamentàriament establerta".

L'element intencional qualificaria les infraccions referides com a molt greus. Aquest element intencional –el comportament clarament fraudulent– sembla que s'evita amb la constatació de l'alta del treballador feta per l'empresari. Per tant, aquest aspecte sorgeix com a element qualificador de la graduació de la infracció i el distingeix del previst en l'apartat a) de l'article 23.1 de la LISOS que veurem a continuació.

2.2.3. Infraccions molt greus

La LISOS tipifica com a infraccions molt greus d'empresaris o assimilats incompliments associats amb la concurrència d'un element intencional –frau– 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 del següent:

- 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;

- la 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 ocasionin deduccions o bonificacions fraudulentament;
 - el falsejament de documents per obtenir o gaudir bonificacions en matèria de formació contínua; o,
 - retenir indegudament la part de la quota de Seguretat Social descomptada als treballadors.

A més de les anteriors, i introduïda recentment per la Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social, la norma recull igualment com a infracció molt greu un incompliment associat als procediments d'acomiadament col·lectiu. Es tracta de l'incompliment recollit en l'article 51.9 d'ET.

Article 51.9 d'ET

“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 tinguin la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi ha l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors assenyalats anteriorment en els termes previstos en la Llei general de la Seguretat Social.”

S'entendrà 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 l'increment de les bases de cotització amb la finalitat fraudulenta d'increment de les prestacions corresponents, s'estableix una responsabilitat solidària de l'empresari (amb el treballador) respecte a la devolució de les prestacions percebudes indegudament. Així mateix es preveu expressament en aquesta seu la responsabilitat solidària de l'empresa principal respecte de l'ocupació de treballadors de la contracta de l'activitat pròpia 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 s'hagin 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 presentat els documents de cotització ni utilitzat els sistemes de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.

c) El falsejament de documents perquè els treballadors obtinguin o gaudeixin fraudulenta-ment prestacions, i també la connivència amb els seus treballadors o amb els altres beneficiaris per a l'obtenció de prestacions indegudes o superiors a les que escaigui 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 manera individual o col·lectiva l'obligació d'ells de pagar totalment o parcialment la prima o part de quotes a càrrec de l'empresari, o bé la seva renúncia als drets que els confereix el sistema de la Seguretat Social.

e) Incrementar indegudament la base de cotització del treballador de manera que provoqui un augment en les prestacions que escaiguin, i també 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 fraudulentes en les quotes per satisfer a la Seguretat Social, o incentius relacionats amb aquestes.

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, i també, quan determinin o condicionin el dret a percebre-les, els dels beneficiaris, cònjuges i altres membres de la unitat familiar, o els dels seus imports, classe de les prestacions i data d'efectes de la concessió.

h) El falsejament de documents per a l'obtenció o gaudi fraudulents de bonificacions en matèria de formació contínua.

i) Incomplir l'obligació de subscriure el conveni especial en els supòsits establerts en l'article 51.9 de l'Estatut dels Treballadors

j) Donar ocupació als treballadors afectats per la suspensió de contractes o reducció de jornada, en el període d'aplicació de les mesures de suspensió de contractes o en l'horari de reducció de jornada comunicat a l'autoritat laboral o a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, si 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 establerts legalment, no ingressant-los en el termini reglamentari”.

Sancions accessòries

Cal tenir en compte que aquestes infraccions molt greus donen lloc a les sancions accessòries previstes en l'article 46 de la LISOS. D'aquesta manera, els empresaris, a més de les sancions corresponents derivades de les infraccions respectives (multa econòmica) poden ser sancionats accessòriament amb la pèrdua de les ajudes, bonificacions i beneficis, amb

l'exclusió de l'accés a aquests i amb devolució de les quantitats obtingudes il·lícitament. Així mateix, s'ha de 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 articles que hem vist, la secció 2a. del capítol III de la LISOS (arts. 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 contributiva 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 dinàmica de les prestacions. Les molt greus, en paral·lel a les definides com a tals dels empresaris, es refereixen a actuacions intencionals o fraudulents en relació amb l'accés o gaudi il·lícit de determinades prestacions.

2.3.1. Infraccions lleus

Es consideren infraccions lleus:

1) En primer lloc,

“no facilitar a l'entitat corresponent o a l'empresa, quan li siguin requerides, les dades necessàries per a l'afiliació o l'alta en la Seguretat Social i, si escau, les alteracions que s'hi produeixin, 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'aplica en els casos de pluriocupació (art. 110 LGSS), entenent per tal “la situació de qui treballi en dues o més empreses diferents, en activitats que donin lloc a la inclusió en el camp d'aplicació d'aquest règim general”.

Article 9.1.3r. del RGC

En aquests casos, tal com disposa l'article 9.1.3r. del RGC, i com a regla general, “el límit màxim absolut es distribueix 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'article 9 de l'OC).

Per a això, es requereix un mínim d'informació del treballador, la inobservança de la qual sanciona aquesta norma.

Article 9.3 de l'OC

Tingueu en compte, sobre aquest tema, que les regles referides de distribució o prorratg "es duen a terme a petició de les empreses o treballadors afectats o, si escau, d'ofici, de les adreces provincials de la TGSS".

2) 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 qualificació de la falta serà de greu, atès que afecta directament la dinàmica d'algunes prestacions associades a l'estat de malaltia (per exemple, IT o IP).

3) 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 escala contributiva 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'article 231 de la LGSS.

Article 24.3 de la LISOS

D'aquesta manera, dins de les previstes en l'apartat 3 de l'article 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, tret de causa justificada".

El treballador té l'obligació de "proporcionar la documentació i informació que es determini 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 es produeixi".

A més, "sense perjudici del que s'ha dit abans, 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 fer per mitjans electrònics".

Així ho disposa l'article 231.1.b) de la LGSS i en aquest sentit s'incardina el deure de 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".

Article 231.1.g) de la LGSS

De la mateixa manera que en el supòsit anterior, l'article 231.1.g) de la 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 d'ocupació facilitades pels aquells".

Article 24.3.c) de la LISOS

És considerada 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 articles 24 o 25 d'aquesta Llei. Als efectes previstos en aquesta Llei, es considera compromís d'activitat el que reuneixi els requisits establerts en l'apartat 2 de l'article 231 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny".

Efectivament, el compromís d'activitat es regula en l'article 231.2 de la LGSS.

Article 231.2 de la LGSS

"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'aquest article, "el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els serveis públics d'ocupació autonòmics requeriran als beneficiaris de prestacions per desocupació perquè acreditin davant d'ells, en la forma que determinin en el marc de la col·laboració mútua, la realització d'actuacions dirigides a la seva reinserció laboral o a la millora de la seva ocupabilitat. La no-acreditació tindrà la consideració d'incompliment del compromís d'activitat".

En aquest cas, es considera infracció lleu no complir amb les exigències generals d'aquest compromís d'activitat sempre que no siguin considerades com a infracció greu. I tindrà aquesta consideració segons l'article 25.4.a) rebutjar una oferta d'ocupació adequada, definida com a tal en l'article 231.3 de la LGSS, tal com veurem a continuació.

Essent aquestes infraccions incorporades per la Llei 1/2014, s'hi 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'article 27.4 de la Llei d'ocupació.

Llei 1/2014

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 l'últim paràgraf de l'article 231.1 del text refós de 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, i comunicar 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 l'execució".

4) Finalment, es considera lleu, dins d'aquest article 24.3 de la LISOS

“no facilitar als serveis públics d'ocupació la informació necessària per a garantir la recepció de les seves notificacions i comunicacions”. Com continua afirmant 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 referíem abans i que s'explicita en l'article 231.1.b) de la LGSS.

A més d'aquestes infraccions lleus, l'apartat 4 recull una altra sèrie d'incompliments, també de “sol·licitants o beneficiaris de prestacions per desocupació de nivell contributiu o assistencial”.

Aquest apartat va ser introduït per la Llei 1/2004 i, tal com diu l'exposició de motius, amb aquest nou apartat [i amb les redaccions dels apartats a) i c) de l'article 24.3 relatats abans] el que es pretenia és “adaptar el règim d'infraccions i sancions a la novetat que la inscripció com a demandant d'ocupació i el manteniment d'aquesta passen a ser requisits necessaris per a percebre i conservar el dret a la prestació”, tal com, d'altra banda, recullen els nous articles 209 i 215 de la LGSS segons la redacció d'aquesta llei.

En aquest sentit, el segon paràgraf de l'article 27.4 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 de 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'article 24 de la LISOS, recull com a infraccions lleus:

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

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

b) No complir el requisit, exigit per a la conservació de la percepció de la prestació, d'estar inscrit com a demandant d'ocupació en els termes establerts en els articles 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'article 25 de la LISOS. Com dèiem abans, es refereixen a incompliments –no qualificats per la seva intencionalitat– d'aspectes essencials de la dinàmica de les prestacions, particularment per desocupació (segons el que es disposa en l'apartat 4 d'aquest article 25).

Nota

La sistemàtica del nou apartat 4 de l'article 24 de la LISOS és millorable atès que reiteren els criteris d'atribució de responsabilitat genèrics de l'apartat 3.

En aquest sentit, es consideren greus:

1) Primer,

“Efectuar treballs per compte propi o aliè durant la percepció de prestacions, quan hi hagi incompatibilitat legal 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'article 25.2 esmentat parla de “compatibilitzar”) i, per tant, amb l'element intencional de què parlem.

2) Segon,

“No comparèixer, tret de causa justificada, als reconeixements mèdics ordenats per les entitats gestores o col·laboradores, en els supòsits establerts així, i també no presentar davant aquestes els antecedents, justificants o dades de què no disposi l'entitat, quan siguin requerits i afectin al 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'article 132.3 de la LGSS, “la incompareixença del beneficiari a qualsevol de les convocatòries fetes pels metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social per a l'examen i reconeixement mèdic produeix la suspensió cautelar del dret, a fi de comprovar si aquell va ser o no justificat. Es regula reglamentàriament el procediment de suspensió del dret i els seus efectes”.

3) Tercer,

“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 percepció quan per qualsevol d'aquestes causes s'hagi percebut indègudament la prestació, sempre que la conducta no estigui tipificada com a infracció lleu en l'article 24.4.b) d'aquesta llei.”

Es tracta d'una infracció incorporada, com la següent, per la Llei 1/2014, en l'intent de sistematitzar obligacions concretes de comunicació per a assegurar el seguiment en el manteniment del dret a les prestacions.

4) 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'article 231.3 de la LGSS o amb la negativa a participar en treballs de col·laboració social a què es refereix l'article 231 de la LGSS (i que referíem abans).

Article 231.3 de la LGSS

De conformitat amb el que es preveu en la LGSS, “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'entén per col·locació adequada la coincident amb l'última activitat laboral exercida sempre que la 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 pugui 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% de la durada de la jornada diària de treball, o que el cost del desplaçament representa una despesa superior al 20% del salari mensual, o quan el treballador tingui possibilitat d'allotjament apropiat en el lloc de nova ocupació.

La col·locació que s'ofereix 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, aquesta col·locació, per a entendre's, 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, i també 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, i també les característiques dels mercats locals d'ocupació.

El salari corresponent a la col·locació perquè aquesta sigui considerada adequada no pot, 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 en què es dóna una intencionalitat del treballador o una connivència amb l'empresari per accedir o mantenir determinades prestacions de seguretat social.

Es consideren infraccions molt greus:

“1. Actuar fraudulentament amb la finalitat d'obtenir prestacions indegudes o superiors a les que corresponguin, o perllongar-ne indegudament el gaudi mitjançant l'aportació de dades o documents falsos; la simulació de la relació laboral; i l'omissió de declaracions obligatòries legalment o altres incompliments que puguin ocasionar percepcions fraudulententes.

2. Compatibilitzar la sol·licitud o la percepció de prestacions o subsidi per desocupació, i també 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”.

Nota

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

2.4. Infraccions en matèria de col·laboració en la gestió

Finalment, la LISOS recull una sèrie d'infraccions relatives a incompliments relacionades amb empreses i MATEPSS com a entitats col·laboradores en la gestió.

D'aquesta manera, els articles 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 articles 30 a 33 recullen infraccions de les empreses que col·laborin voluntàriament en la gestió.

2.4.1. Infraccions de les MATEPSS

Sobre les infraccions de les MATEPSS podem distingir entre infraccions lleus, greus i molt greus.

Infraccions lleus

Són infraccions lleus de les MATEPSS les corresponents a incompliments formals o documentals en relació amb els aspectes bàsics del seu règim jurídic. En aquest sentit, de conformitat amb l'article 27 de la LISOS tenen tal caràcter les següents.

Article 27 de la LISOS

1. "No complir les obligacions formals relatives a diligència, remissió i conservació de llibres, registres, documents i relacions de treballadors, i també 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 emplenats degudament, els parts d'accidents de treball quan aquests tinguin caràcter lleu".
4. "No informar als empresaris associats, treballadors i òrgans de representació del personal, i a les persones que acreditin un interès personal i directe, sobre les dades referents a ells que figurin en l'entitat".

Per exemple, en relació amb la infracció esmentada en primer lloc, l'article 21 del RD 1993/1995 recull l'obligació de les MATEPSS 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. 2. Tots aquests llibres han de ser diligenciats pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, que ha de procedir a segellar-ne tots els folis, els quals han d'estar numerats correlativament".

I els registres següents:

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

Per la seva banda, en relació amb la infracció relativa a no remetre a l'òrgan corresponent els parts d'accident de treball¹⁶ cal tenir present el que es disposa en l'article 3 de l'Ordre de 16 de desembre de 1987. Aquesta regulava els models de remissió a l'autoritat laboral dels accidents de treball. Uns models ja derogats (i renovats) per l'Ordre TAS/2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i se'n possibilita la transmissió per procediment electrònic. No obstant això, en la primera s'establia la necessitat que la “Entitat gestora o col·laboradora” remetés aquesta relació a la “Direcció general d'Informàtica i Estadística del Ministeri de Treball i Seguretat Social (cal d'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'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'article 27 de la LISOS, el que es disposa en l'article 15.2 RD 1993/1995.

Article 15.2 RD 1993/1995

Segons aquest, “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”.

Infraccions greus

Es recullen com a infraccions greus les següents:

1) Primer,

“No portar al dia i en la forma establerta els llibres obligatoris, i també 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'article 21 del RD 1993/1995 disposa l'obligació de portar al dia una sèrie de llibres i registres.

Article 22.2 del RD 1993/1995

A més, de conformitat amb el que es disposa en el decret, les MATEPSS “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) Segon,

Sistemes informàtics

Els llibres i registres als quals estan obligades les MATESS els poden portar per sistemes informàtics.

⁽¹⁶⁾Quan tinguin la qualificació de lleu; si són greus, molt greus o provoquen la mort del treballador, serà infracció greu.

“Acceptar l'associació d'empreses no incloses en l'àmbit territorial o funcional de l'entitat sense estar autoritzades; no acceptar tota proposició d'associació que formulin les empreses compreses en el seu àmbit d'actuació; concertar convenis d'associació de durada superior a un any; i no protegir la totalitat dels treballadors d'una empresa associada corresponents a centres de treball situats a la mateixa província, i no atendre les sol·licituds de cobertura de la protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms amb els quals tinguin formalitzada la cobertura per contingències professionals.”

Aquesta infracció al·ludeix a deures bàsics de les MATEPSS 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.

Article 70.3 de la LGSS

En relació amb el deure d'acceptar tota proposició d'associació, la LGSS disposa amb claredat que “les MATEPSS han d'acceptar tota proposició d'associació i protecció conseqüent que es formuli, respecte al seu personal, d'empresaris compresos en el seu àmbit d'actuació, en els mateixos termes i amb igual abast que les entitats gestores en relació amb els empresaris i treballadors que tinguin concertada aquesta contingència amb aquestes”.

Article 60.2 RD 1993/1995

En relació amb la durada del conveni d'associació, el RD 1993/1995 disposa que aquest “té un termini de vigència d'un any, i el venciment ha de coincidir en tot cas 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, és l'article 61.1 del RD 1993/1995 el que disposa tal obligació.

Article 61.1 del RD 1993/1995

“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, hi han de protegir a la totalitat dels seus treballadors corresponents als centres de treball situats a la mateixa província, sempre que aquesta es trobi compresa en l'àmbit territorial de la mútua”.

També, la seva consideració com a òrgan gestor de la protecció per cessament d'activitat (segons el que es disposa en l'article 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 article 28 i introduïdes per la Llei 32/2010.

3) Tercer,

“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”.

Article 11 del RD 1993/1995

En aquest sentit, el RD 1993/1995 disposa que “en la denominació de l'entitat al consignar obligatòriament l'expressió «mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social», seguida del número amb què hagi estat inscrita en el Registre. Aquesta expressió s'ha d'utilitzar en tots els centres i dependències de l'entitat, i també 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 qual-sevol cas, han d'utilitzar l'expressió mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social seguida del número amb què hagin estat inscrites”.

La norma mateixa impedeix que la mútua pugui utilitzar “la denominació utilitzada per una altra entitat, independentment de 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 estigui exigida per la normativa específica”.

Aquesta denominació ha de ser inscrita en el Registre Mercantil Central, i s'ha de remetre, perquè en tingui constància, la certificació corresponent al Ministeri d'Ocupació.

Les normes sobre constitució i funcionament dels seus òrgans de govern, la conculcació de les quals es tipifica en aquesta infracció també com a greu, són les recollides en els articles 32 seg. del RD 1993/1995

4) Quart,

“No remetre a l'organisme competent, dins del termini i emplenats degudament, els parts 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 tal caràcter), la normativa sobre remissió de parts d'accident encara manté l'obligació de l'entitat gestora i col·laboradora de remetre al ministeri la relació d'accidents.

5) Cinquè,

“No complir la normativa establerta respecte de constitució i quantia en matèria de fiança, despeses d'administració, reserves obligatòries, i també la falta de remissió dins de termini a l'organisme competent del balanç anual, memòria i compte de resultats, i pressupost d'ingressos i despeses degudament aprovats i confeccionats.”

Article 72 de la LGSS

Segons la LGSS, el Ministeri, “ha d'aprovar els Estatuts i autoritzar la constitució i actuació de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, d'acord amb les normes d'aquesta Llei i de les seves disposicions d'aplicació i desenvolupament”.

En aquest sentit, l'article 9 del RD 1993/1995 exigeix a les MATEPSS, “per a constituir-se i col·laborar en la gestió de la Seguretat Social”, una sèrie de condicions. Aquestes són:

- primera, “que limitin la seva activitat a 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 d'aquest Reglament”.
- I, tercera “que prestin fiança com a garantia del compliment de les seves obligacions”.

Segons l'article 17 del RD 1993/1995, els empresaris que vulguin constituir una MATEPSS 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”.

Llavors 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, “cal procedir a la inscripció de l'entitat en el corresponent, Registre dependent de la Secretaria General de la Seguretat Social” (art. 18 del RD 993/1995).

6) Sisè,

“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, i també la negativa a expedir als empresaris associats els certificats del cessament de l'associació”.

7) Setè,

“Donar publicitat o difondre públicament informacions i dades referents a la seva actuació, sense l'autorització prèvia de l'òrgan superior de vigilància i tutela, quan es requereixi aquesta.”

Article 15.3 del RD 1993/1995

En tot cas, tal com disposa el 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 aquestes 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) Vuitè,

“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 així les disposicions en vigor”.

Article 25 del RD 1993/1005

En aquest sentit, el 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, per la qual cosa es refereix 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, i també en aquest Reglament i en les normes d'aplicació i desenvolupament”.

Per tant, s'apliquen els articles 80 seg. de la LGSS.

Finalment, ens trobem amb una sèrie d'infraccions introduïdes per la Llei 32/2010 i relatives a les funcions de les MATEPSS com a gestores de la prestació de cessament per activitat dels treballadors autònoms.

9) Novè,

“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) Desè,

“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) Onzè,

“La declaració o denegació de la força major com a situació legal del cessament d'activitat dels treballadors”

Força major

La declaració o denegació de força major que correspon a l'òrgan gestor, en aquest cas la mútua, segons el que es disposa en l'article 5 del RD 1451/2011.

Infraccions molt greus

Finalment es recullen com a infraccions molt greus aquells incompliments de normes bàsiques i essencials en la configuració i concepció mateixa de les MATEPSS com a entitats col·laboradores de la Seguretat Social.

Article 2.1 del RD 1993/1995

Les mútues es defineixen, segons el RD 1993/1995, com “les associacions d'empresaris que, degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Immigració i amb tal denominació, es constitueixin amb l'objecte de col·laborar, sota la direcció i tutela 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 d'aquest Reglament i amb la responsabilitat mancomunada dels seus membres”.

Les **mútues** són, doncs, associacions d'empresaris, sense ànim de lucre, tutelades pel Ministeri d'ocupació, el patrimoni de les quals forma part del patrimoni de la Seguretat Social i que estan fortament sotmeses a les normes legals i reglamentàries que en regulen la constitució, desenvolupament de l'activitat (que no pot ser sinó la de col·laborar en la gestió en els termes previstos) i el cessament.

De conformitat amb l'article 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, i també els béns mobles o immobles en què es puguin invertir 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 aquests.

Article 5.1 del RD 1993/1995

Per la seva banda, segons disposa el 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”.

Article 5.2 del RD 1993/1995

Així mateix, “l'activitat col·laboradora d'aquestes entitats no pot 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 MATEPSS ha de ser exclusivament la d'entitats col·laboradores, sense perjudici que puguin desenvolupar activitats per a la prevenció dels accidents de treball i malalties professionals a favor de les empreses associades i dels seus treballadors dependents i dels treballadors per compte propi adherits. Però no poden desenvolupar activitats com serveis de prevenció aliens (art. 32 LRPL i 13.2 del RD 1993/1995).

Les MATEPSS 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 que han d'estar coordinats amb els de les administracions públiques sanitàries.

Article 12 RD 1993/1995

“La creació, modificació i supressió de les instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors referits, requereix l'autorització del Ministeri de Treball i Immigració [...]”

A part, les MATEPSS estan obligades a efectuar les aportacions establertes per al sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social segons disposa l'article 75 del RGC. Són així mateix les responsables de les aportacions escaients per a la reasserurança obligatòria a què es refereix l'article 201.2 de la LGSS i 63.2 del RD 1993/1995.

Art 68.3 LGSS

Segons disposa la LGSS, "en la col·laboració en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, i també en les activitats de prevenció regulades per aquesta llei, les operacions que duguin a terme les mútues s'han de reduir a repartir entre els seus associats:

- a) El cost de les prestacions per causa d'accident de treball o malaltia professional soferts pel personal al servei dels associats.
- b) El cost dels serveis i activitats preventives relacionats amb les prestacions previstes en aquest apartat, i també la contribució als serveis de prevenció, recuperació i altres previstos en aquesta llei, en favor de les víctimes d'aquelles contingències i dels seus beneficiaris.
- c) Les despeses d'administració de l'entitat mateixa" (en un sentit similar, art. 7 del RD 1993/1005).

Essent aquests alguns dels trets essencials del règim jurídic de les MATEPSS, ens trobem qualificades com a molt greus les infraccions següents:

- transgredir el deure de 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 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 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 i la falta de diligència suficient en la supervisió de la gestió de les prestacions.

Són doncs, infraccions molt greus de les MATEPSS les següents:

“1. Dur a terme operacions diferents a 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 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 escaiguin, diferents de les que siguin obligatòries perceptivament, segons les activitats i treballs de cada empresa, i també promoure o obtenir l'ingrés de quantitats equivalents o substitutòries de les quotes de la Seguretat Social per procediments diferents als reglamentaris.

4. Concertar, utilitzar o establir serveis sanitaris, de prevenció d'accidents, de recuperació o de rehabilitació propis o de tercers, sense 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 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'article 75 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

8. El falsejament de la declaració de força major perquè els treballadors autònoms obtinguin o gaudeixin fraudulentament la prestació per cessament d'activitat, i també la convivència amb els treballadors autònoms per a l'obtenció de prestacions indegudes, o per eludir el compliment de les obligacions que correspongui a qualsevol d'ells en matèria de la prestació per cessament d'activitat.

9. Falta de diligència suficient en la supervisió de la gestió de la prestació, de manera reiterada i perllongada en el temps”.

2.4.2. Infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió

Els articles 30 a 32 recullen les infraccions de les empreses que col·laboren voluntàriament en la gestió, de conformitat amb el que es preveu en l'article 77 de la LGSS i en l'Ordre 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 tals 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 DF 3a. de la Llei 2/2008 va suprimir l'apartat b) l'article 77.1 de la LGSS, que preveia com a forma de col·laboració voluntària assumir la gestió de l'assistència sanitària i el pagament directe de la IT per contingències comunes.

No obstant això, la DT 4a. de la Llei 2/2008 esmentada establia 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'article 77 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, en els termes i condicions establerts en la secció 4a. del capítol II de l'Ordre de 25 de novembre de 1966, per la qual es regula la col·laboració de les empreses en el règim general de la Seguretat Social.

Per tant, la col·laboració voluntària de les empreses en matèria de Seguretat Social pot consistir en el pagament directe de prestacions d'IT i la prestació d'assistència sanitària, respecte a les prestacions derivades de contingències professionals (AT-EP), 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 vèiem respecte a les MATEPSS, estan obligades a mantenir les aportacions corresponents per al sosteniment dels serveis comuns de la Seguretat Social (art. 6 de l'OC).

Les infraccions recollides en els articles 30 seg. de la LISOS es refereixen fonamentalment, encara que no de manera exclusiva, a incompliment dels requisits establerts per a poder dur a terme l'assistència sanitària i als incompliments de les obligacions regulades en l'article 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 manera, es qualifiquen com a infraccions lleus:

Article 30 de la LISOS

- “1. No portar en ordre i al dia la documentació reglamentàriament exigida.
2. No donar compte, semestralment, al comitè d'empresa de l'aplicació de les quantitats percebudes per a l'exercici de la col·laboració”.

Són infraccions greus:

- “1. No mantenir les instal·lacions sanitàries pròpies en les condicions exigides per a la prestació de l'assistència.
2. No coordinar la prestació d'assistència sanitària amb els serveis sanitaris de la Seguretat Social.
3. Prestar l'assistència sanitària amb personal aliè als serveis de la Seguretat Social, 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 molt greus:

- “1. Exercir les funcions pròpies de l'objecte de la col·laboració sense autorització prèvia.
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, incloent-hi 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.

La LISOS recull, doncs, amb afany d'exhaustivitat, els diferents incompliments en les diferents matèries que el legislador considera inclosos dins del que genèricament determina com a ordre social.

Aquest afany d'exhaustivitat, que es completa amb la successió de normes que han anat incorporant diferents incompliments a deures jurídics imposats als diferents subjectes responsables tipificats com a infraccions administratives, respon també, amb caràcter general i amb alguna excepció, a un criteri de concreció important. Tant que, 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 aquest mòdul, juntament amb el grau de concreció i especificació referits, contrasta amb l'amplitud dels diferents tipus penals amb què podrien concórrer. Al temps, 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 lògiques diferències pròpies de les diferents matèries en qüestió).

Les infraccions lleus solen respondre a incompliments d'obligacions o deures formals o documentals. Les infraccions greus atenen a incompliments de deures bàsics no qualificats especialment. Les infraccions greus són generalment aquelles que afecten normes d'ordre públic, drets fonamentals, estan qualificades per un risc especial, per una intencionalitat en la comissió de l'il·lícit que l'assembla al comportament fraudulent –quan no es tracta directament de tal– o per afectar principis essencials de la institució que es regula en la norma substantiva.

En aquest mòdul hem fet una presentació de les diferents infraccions partint, en general, de la sistematització de la LISOS (amb alguna excepció, com és fàcilment comprovable). 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 del treballador i de l'empresari.
- c) és una infracció greu.
- d) té la consideració d'infracció lleu, en ser 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 tot cas.
- 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 es recullen infraccions greus.
- c) poden ser infraccions greus o molt greus.
- d) només es recullen infraccions molt greus.

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

- a) es tipifiquen distingint infraccions d'ETT i d'empreses usuàries.
- b) es recullen conjuntament, 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 depenent del supòsit.
- b) només és imputable a l'ETT.
- c) és sempre infracció greu.
- d) és greu o molt greu depenent del supòsit i s'atribueix a l'ETT o a l'empresa usuària depenent també del 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 pel seu caràcter essencial.
- d) no es recull com a infracció administrativa.

10. Es recullen com a infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals...

- a) únicament incompliments dels empresaris.
- b) incompliments dels empresaris i d'altres subjectes responsables però mai dels treballadors.
- c) incompliments de qualsevol subjecte, inclosos els treballadors.
- d) incompliments dels delegats de prevenció.

11. De les següents, tenen la qualificació de molt greus...

- a) les infraccions relatives als incompliments en matèria de condicions de seguretat de dones embarassades.
- b) les infraccions relatives als incompliments en matèria de condicions de seguretat de menors.
- c) les infraccions relatives a supòsits que 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 l'activitat pròpia...

- a) no és sancionable administrativament.
- b) és infracció molt greu.
- c) és infracció greu o lleu depenent de si l'activitat és especialment perillosa.
- d) és infracció greu.

14. Els incompliments en matèria de 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 (2001). *Las infracciones laborales y el procedimiento sancionador*. CISS-PRAXIS.

Benita Fernández (1997). *Infracciones y sanciones en el orden social: guía de normas de actuación y procedimiento de la inspección*. Lex Nova.

Cavas Martínez; Luján Alcaraz (dirs.) (2009). *Infracciones y sanciones en el orden social*. Laborum.

Cos Egea (2009). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales*. La Ley.

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

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

García Montoya (1992). *Jurisprudencia y comentarios a la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: con formularios y concordancias*. Segura.

Nieto García (1994). *Derecho Administrativo Sancionador*. Madrid: Tecnos.

Sempere Navarro (coord.) (2003). *Comentarios a la Ley de infracciones y sanciones en el orden social*. Aranzadi.

Valverde Asencio (1996). *La responsabilidad administrativa del empresario en la relación laboral*. Civitas.