

DOCUMENTACION LABORAL

Juan Carlos FERNANDEZ MARTIN
Capitán Auditor

La Ley 20/1988, de 14 de julio, por la que se modifican determinados artículos del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto 1568/1980, de 13 de junio(*)

Comentario

La modificación operada en la vigente Ley de Procedimiento Laboral, por la Ley 20/1988, de 14 de julio, (publicada en B.O.E. nº 169 de 15 julio de 1988), trata principalmente, como señala su propia introducción de "otorgar competencia al orden jurisdiccional social en las reclamaciones dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial, en adelante (F.G.S.), que vienen siendo sustanciadas actualmente a la Jurisdicción contenciosa-administrativa".

Realmente, la ley modificadora de la de Procedimiento Laboral, trata de adecuar la legalidad vigente en materia procedimental, a la nueva doctrina creada por el Tribunal Supremo, y en concreto, por su Sala Especial de Conflictos de Competencias, que dicta Auto con fecha 16 de octubre de 1986, declarando a la Magistratura de Trabajo, competente para conocer las acciones deducidas por los trabajadores contra el F.G.S., en reclamación de cantidades, en concepto de indemnización de una empresa, basando su resolución en lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el citado Auto (que se reproduce al final), y más concretamente en sus antecedentes, se relata que un grupo de trabajadores despedidos —mediante un expediente de regulación de empleo— habían reclamado a la empresa las indemnizaciones correspondientes, y que ésta se había negado al pago, alegando una situación de insolvencia. Ante esta negativa, los trabajadores acudieron al F.G.S., como responsable subsidiario, en virtud del art. 33.2. del Estatuto de los trabajadores. El F.G.S., desestimó la petición, por lo que, una vez agotada la vía administrativa, los trabajadores siguieron su reclamación por el cauce contencioso-administrativo.

(*) El texto de la Ley, se reproduce al final.

La Audiencia Territorial que recibió el asunto, se declaró, no obstante, incompetente, y remitió a las partes a la Jurisdicción Laboral. Magistratura de Trabajo, por su parte, aconsejó a los actores, acudir de nuevo a la Audiencia Territorial, o plantear un conflicto de competencia ante el Tribunal Supremo, que fue, en realidad, la alternativa elegida por los trabajadores.

Dicho conflicto de competencia, fue resuelto por el Tribunal Supremo en Auto de 16 de octubre de 1986, en el que se declara la competencia del orden jurisdiccional social, siguiendo la posición adoptada por la Audiencia Territorial afectada.

El argumento jurídico utilizado por el Tribunal Supremo, y el que, en definitiva, acoge la ley objeto de este comentario, consiste, esencialmente, en que la materia, objeto de discusión, discurre dentro de la rama social del derecho, y ello conduce, por aplicación del art. 9,5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, a "determinar la jurisdicción social como la competente".

Conviene, precisar, por tanto, que el problema de fondo no viene dado, por la procedencia o no de las indemnizaciones que establece la ley para los casos de extinción del contrato de trabajo, puesto que tal cuestión ya se había decidido previamente en la correspondiente Magistratura de Trabajo. El tema central era, más bien, si el F.G.S., debía responder o no del pago de las mismas, una vez que la empresa había alegado una situación de insolvencia.

Y, en consecuencia, la atribución de competencia a la jurisdicción laboral, a tenor de lo expuesto, se configura por el razonamiento que efectúa el Tribunal Supremo, consistente en que estamos ante una norma —el art. 33 del Estatuto de los trabajadores— que, por razón de la materia, pertenece a la rama social del Derecho.

Esta argumentación basada en la resolución judicial del Tribunal Supremo y que recoge la Ley 20/1988, de 14 de julio, puede, no obstante, tener una finalidad última, que viene dada por la necesidad de trasladar a los tribunales laborales todas aquellas reclamaciones que los trabajadores dirijan contra el Estado o contra sus entidades y organismos, con fundamento en normas de carácter laboral o social, de forma que, se unificaría el tratamiento jurisdiccional de todas estas reclamaciones y se eludirían los problemas que, en algunos supuestos, pudiese crear la doble vía jurisdiccional.

TS Sala Especial de Conflictos de Competencia, A 16 oct. 1986.

Madrid, a 16 de octubre de 1986.

En el conflicto de competencia negativo suscitado entre MT núm. 1 de Castellón, procedimiento núm. 508/86 y la Sala 1ª de lo Contencioso-Administrativo de la AT Valencia, rec. contencioso-administrativo núm. 279/86, seguido a instancia del Letrado D. José Antonio Ruiz Salvador, en representación de don Francisco y otros, contra el FGS, en reclamación de cantidad, concurriendo los siguientes:

Hechos

Primero: La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la AT Valencia, en 22 abr. 1986 dictó auto por el que no admitió a trámite rec. contencioso interpuesto por los interesados contra el FGS, declaró su incompetencia y remitió a las partes a la Jurisdicción Social, contra dicho auto los interesados no interponen recurso alguno y acuden ante la MT de Castellón, presentando la correspondiente demanda.

Segundo: La citada Magistratura, sin más trámites, dicta auto en 7 mayo 1986 declarándose, a su vez, incompetente y advirtiendo a los interesados, que bien acudan ante la Sala de lo Contencioso de Valencia, que ya se había negado a conocer del caso, o bien promuevan conflicto de competencia a tenor el art. 43 LOPJ.

Tercero: Mediante escrito de 13 mayo 1986, los interesados, dándose por notificados del citado auto y manifestando que el mismo es firme, interponen contra él recurso por defecto de jurisdicción, pidiendo a MT tenga por interpuesto el citado recurso.

Cuarto: La representación del FGS estima que es la Sala de lo Contencioso de Valencia la competente para conocer del caso y pide se remita lo actuado a esta Sala de Conflictos, lo que en auto de 21 jun. así se acuerda por la MT, esta misma conclusión es la que sostienen los interesados, que argumentan en favor de la competencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Valencia.

Razonamientos Jurídicos

Primero: La Sala se considera suficientemente informada, con la documentación aportada, a los efectos de reclamar el expediente conforme ordena el art. 50 L 6/1985 y estima no ser necesaria su reclamación.

Segundo: Se plantea en definitiva determinar el orden jurisdiccional que resulte competente para entender de una reclamación de determinadas cantidades derivadas de indemnizaciones fijadas en una Sentencia de una Magistratura Provincial de Trabajo por extinción de contratos laborales; los interesados reclaman al FGS, Organismo Autónomo, que al desestimar en vía de alzada las reclamaciones de cantidad, indica que contra dicha resolución cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala Territorial que corresponda; con esta conclusión coincide el auto de MT, para la que es evidente la naturaleza administrativa del acto impugnado, en tanto que la Sala de lo Contencioso, a la que primeramente se acudió, aplicando con acierto el art. 9,5 L 6/1985, que atribuye a los Juzgados del orden constitucional social las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, concluye que es de la competencia de la MT el conocer el caso; acertada conclusión que será necesario imponer en esta conclusión; pues no en vano se dilucida la procedencia o no de determinadas indemnizaciones

por insolvencia de una empresa, de la que los interesados habían sido obreros, lo que pone en marcha el mecanismo de una específica responsabilidad del Estado que impone el art. 33 ET; no puede negarse pues que la materia discurre dentro de la rama social del derecho, que conduce, en la clara redacción del citado art. 9, a determinar la jurisdicción social como la competente; ciertamente, la Resolución dimana de un órgano incardinado en la Administración del Estado, mas ello no es suficiente para imponer como jurisdicción competente a la contenciosa, pues sabido es que la mera presencia de una administración no es suficiente para imponer tal conclusión, porque en aplicación del art. 1 LJCA es preciso que el acto que del Órgano administrativo dimana lo sea en aplicación del Derecho Administrativo, por estar sujeto a dicho ordenamiento, como ratifica el párr. 4º 9 L 6/1985, razones por las que declaramos competente a MT núm. 1 de Castellón para conocer del caso, a la que se devolverá lo actuado para que continúe el procedimiento con arreglo a derecho, sin que hallemos motivos a los que anudar un concreto pronunciamiento en cuanto a costas.

La Sala Acuerda: Declarar a la MT núm. 1 de Castellón la competente para conocer de la demanda presentada por don Francisco y otros contra el FGS, en reclamación de cantidades por extinción de contratos laborales, con certificación de este Auto devuélvase el expediente remitido a MT de procedencia para que lo acabe conforme a derecho; sin costas.

Lo acordaron y firman.—**Señor Hernández Gil.—Sr. del Reigo Fernández.—Sr. Rosas Hidalgo.**

LEY 20/1988, de 14 de julio, por la que se modifican determinados artículos del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto 1568/1980, de 13 de junio.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

La presente Ley trata, *principalmente, de otorgar competencia* al orden *jurisdiccional social* en las *reclamaciones dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial*, que vienen siendo sustanciadas actualmente ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

En los casos en que los trabajadores han sido despedidos de forma impropcedente por su empresa o han tenido que cesar en virtud de expediente de regulación de empleo (por crisis económica o tecnológica), la mayor parte de las veces se ven abocados a plantear ante el Fondo de Garantía Salarial la efectividad del cobro de las indemnizaciones derivadas del cese y a veces incluso el cobro de los salarios que ha dejado pendientes de pago la empresa. Es, en definitiva, el problema económico-social de los trabajadores que han perdido su ocupación y que la empresa en la cual prestaban sus servicios se halla en situación legal de insolvencia económica.

Precisamente, a este problema y a otros inconvenientes semejantes ha venido a poner remedio adecuado la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial que, concretamente su artículo 9.5, establece que los Tribunales y Juzgados del orden jurisdiccional social conocerán de las reclamaciones que se promuevan contra el Estado, cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral; como ocurre en el presente caso, pues el art. 33 del E.T. atribuye la responsabilidad del pago de las indemnizaciones y salarios, que no puedan ser abonados por las Empresas insolventes o sujetas a procedimientos concursales, al Fondo de Garantía Salarial, Organismo Autónomo del Estado.

Pero, y ahí nace la dificultad que se intenta solventar, la propia Ley Orgánica del Poder Judicial, en virtud de lo establecido en la disposición transitoria trigésimo cuarta, deja la solución establecida en el artículo 9.5 en situación expectante, hasta tanto no se apruebe la Ley de Planta. Recientemente, el Tribunal Supremo, y en concreto su Sala Especial de Conflictos de Competencias, ha salido al paso de la situación lamentable en su caso que se había planteado de competencia negativa en que los trabajadores habían sido rechazados por la Magistratura de Trabajo y por el Tribunal Contencioso-Administrativo, y así, en Auto de 16 de octubre de 1986 la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo declara

a la Magistratura de Trabajo competente para conocer las acciones deducidas por los trabajadores contra el Fondo de Garantía Salarial en reclamación de cantidades en concepto de indemnización de una empresa, basando su resolución en lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Después de dicho Auto, es muy probable la clarificación de conceptos, pero no es nada seguro que trascienda al ámbito de la praxis judicial por dos razones muy evidentes: Primera, porque el citado Auto del Tribunal Supremo, por su naturaleza procesal, no crea doctrina suficiente, vinculante para los Tribunales; y, en segundo lugar, porque al no existir la Ley de Planta, las Magistraturas de Trabajo pueden entender que sigue en situación expectante la competencia que el artículo 9.5 de la Ley del Poder Judicial atribuye a los Juzgados del orden jurisdiccional social, y tienen que atenerse a la letra de lo dispuesto en el artículo primero de la Ley de Procedimiento Laboral. De ahí la urgente necesidad de modificar este artículo, en su apartado 2, con la nueva redacción que se propone.

Similares razones aconsejan, en concordancia con lo expuesto, la modificación de otros artículos de la propia Ley, todos ellos en relación con el Fondo de Garantía Salarial, al objeto de conseguir una mayor seguridad jurídica para sus interesados.

En atención a cuanto se ha expuesto, se formula la siguiente Ley en los términos del texto que a continuación sigue.

Artículo único

Se modifican los siguientes artículos del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980, que quedarán redactados como a continuación se indica:

Artículo 1, apartado 2.

a) Las reclamaciones contra el Estado, cuando éste pueda ser responsable de salarios de tramitación en proceso por despidos o extinción de contratos por causas objetivas, declarados improcedentes.

b) Las que se deriven por las responsabilidades previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores contra el Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 49, párrafo segundo.

En las demandas dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial en base al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, no será necesaria la reclamación previa en vía administrativa ante dicho Fondo.

Artículo 86 bis.

En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, las afirmaciones de hecho contenidas en el expediente y en las que se haya basado la resolución del mismo se considerarán ciertas salvo prueba en contrario.

Artículo 98.

Se suprimen el apartado c) y el último párrafo de este artículo.

Artículo 204.

1. Si no se encontrasen bienes del ejecutado en los que hacer traba de embargo o éstos fueran insuficientes, se practicarán las necesarias averiguaciones en la Alcaldía, Registro de la Propiedad o Delegación de Hacienda, previa declaración de tres testigos solventes y citación al Fondo de Garantía Salarial si no hubiera comparecido con anterioridad, sin cuyo requisito no asumirá ésta las obligaciones señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo el Fondo en el plazo máximo de quince días instar la práctica de las diligencias que a su derecho convengan.

El Magistrado, en el plazo máximo de treinta días, contados a partir de la práctica de las diligencias instadas por el Fondo de Garantía Salarial, dictará Auto declarando, cuando proceda, la insolvencia total o parcial del ejecutado, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados. La insolvencia siempre se entenderá a todos los efectos como provisional hasta que se conozcan bienes al ejecutado o se realicen los bienes embargados.

2. Cuando los bienes señalados por el ejecutante para hacer traba y embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, el Fondo de Garantía Salarial podrá solicitar la suspensión del procedimiento ejecutivo, por el plazo de treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de la enajenación en subasta judicial de los bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora. Constatada por el Fondo de Garantía Salarial la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente ante la Magistratura de Trabajo solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los procedimientos actualmente en trámite ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, salvo aquellos que estuviesen señalados para deliberación y fallo, serán resueltos por el Organismo de la Jurisdicción Laboral que resulte competente, al que se remitirán de oficio las actuaciones en el estado en que se encuentren.

DISPOSICION FINAL

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y
hagan guardar esta Ley.
Palacio de la Zarzuela, Madrid, a 14 de julio de 1988.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

**La Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.
(B.O.E. nº 9 de 15 de abril de 1988).**

Comentario

La Ley 8/1988, de 7 de abril, por la que se regulan las infracciones y sanciones en el orden social (que se reproduce al final de este comentario), merece, por su importancia, una especial consideración, por tratarse de una Ley, que, como su propia Exposición de Motivos señala “delimita y profundiza en los principios que deben informar el derecho administrativo sancionatorio”, y llena un vacío importante, existente en la materia, relativa a las sanciones en el orden laboral.

Conviene, en primer lugar, precisar cuales han sido sus precedentes más inmediatos, para luego, extraer una conclusión, lo más CERTERA posible, sobre el nuevo texto Legal.

El art. 57 del Estatuto de los trabajadores –ahora derogado por la presente Ley–, no tipificaba cada una de las infracciones, sino que se limitaba a efectuar una declaración general sobre el concepto de infracción Laboral –“las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo”–, lo que suponía una remisión necesaria a cada una de las normas laborales en las que se establecen las obligaciones del empresario, de forma que, el citado precepto requería ser completado por la norma expresa en la que se establecía la obligación.

Ante la necesidad, de desarrollar reglamentariamente este art. 57 del Estatuto, se aprueba el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, el cual, reproduce la definición de “infracción laboral” de este precepto, si bien añadiendo a las “disposiciones legales”, las “reglamentarias” y los “convenios colectivos”. Este Real Decreto fue declarado nulo de pleno derecho, por sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo, de fecha 10 de noviembre de 1986.

En los fundamentos de derecho de esta resolución judicial, se afirma que “la atribución a la Administración de la potestad para sancionar, mantenida por el art. 25 de la Constitución, ha de realizarse a través de ley formal”, e igualmente “la tipificación de conductas sancionables ha de realizarse, igualmente, a través de igual mecanismo legal, sin que sean suficientes, amplias y vagas remisiones abstractas mediante descripciones carentes de toda precisión”.

Continúa diciendo la referida sentencia del Tribunal Supremo, que, “parece claro, que principio de legalidad no ha sido respetado, tanto por esa adición que INNOVA el Real Decreto –añadiendo las disposiciones reglamentarias y los convenios colectivos a las disposiciones legales, mencionadas por el art. 57 del Estatuto–, como por la amplitud y vaguedad de lo que pretende ser una tipificación de hechos calificables como infracciones, al utilizarse una fórmula OMNICOOMPRESIVA, que no deja fuera del campo sancionador, acción u omisión alguna contraria a la ley, reglamento o convenio colectivo”.

Parece claro, por tanto, que la declaración de nulidad de pleno derecho del Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, se constituye por la violación del principio de legalidad y en conexión con éste, del principio de tipicidad, consagrados ambos en el art. 25 de la Constitución.

Precisamente, por ello, la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, ha venido a llenar una laguna, producida por la anulación del texto reglamentario, lo cual, supone, ya, un evidente respeto al principio de legalidad, y la remisión a normas reglamentarias en su articulado, bien, mediante fórmulas de carácter general, o bien mediante referencias concretas, no conlleva una atribución genérica a la Administración de una facultad de definición de NUEVAS infracciones o de fijación de NUEVAS sanciones, lo cual sí violaría el principio de legalidad. En definitiva, lo que procura la Ley 8/1988, consiste en no separar la regulación reglamentaria de una necesaria base legal.

Por lo que respecta, finalmente, al principio de tipicidad, amparado en la sentencia del Tribunal Supremo y en el propio art. 25 de la Constitución, parece claro, que es respetado por la Ley 8/1988, de 7 de abril, al exigir una previa determinación de cuales son las acciones u omisiones que pueden ser sancionadas, si bien, es preciso recordar, que a veces, es muy difícil, alcanzar un absoluto grado de determinación, por la propia evolución de la situación económica y social, en cada momento, que obligaría a recoger –normativamente– un catálogo de infracciones y sanciones exhaustivo. No obstante, esta Ley, logra un grado de concreción y determinación bastante lógico y razonable en la tipificación de conductas.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICION DE MOTIVOS

La doctrina del Tribunal Constitucional ha venido delimitando y profundizando en los principios que deben informar el derecho administrativo sancionatorio y que, simultáneamente, representan las garantías de los ciudadanos en un Estado social y democrático de Derecho. Entre esos principios, en el plano disciplinario administrativo al igual que en el penal, están los de legalidad y tipicidad que derivan del artículo 25 de la Constitución.

En el Derecho agrupado bajo la rúbrica genérica de lo Social la normativa sancionatoria venía dispersa en numerosas disposiciones, la mayoría reglamentarias, aprobadas por Decreto o simple Orden ministerial cuya vigencia se mantiene en principio por considerarse válidas con arreglo al sistema de producción de normas del ordenamiento jurídico preconstitucional. Por el contrario, el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, que desarrollaba el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, fue declarado nulo por la Sala Tercera del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de noviembre de 1986, por estimarlo contrario a los principios constitucionales de legalidad y tipicidad, como norma post-constitucional que incumplía el artículo 25.1 de la Constitución.

Se plantea, pues, la necesidad de promulgar una norma con rango de Ley que desarrolle las infracciones y sanciones administrativas en el orden laboral, estableciendo en ella los tipos y sanciones que el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores enuncia a título general.

Y a esa necesidad se unen razones de oportunidad y conveniencia, como son las de agrupar e integrar en un texto único, en una ley general, las diferentes conductas reprochables contrarias al orden social —expresión y delimitación que se toma en paralelo con la establecida en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial—, producidas en el área del empleo, con inclusión obviamente de las transgresiones relativas a los instrumentos jurídicos y medidas económicas para su fomento, y prestaciones de desempleo, así como en las áreas o capítulos de seguridad social, migración y emigración, y trabajo de extranjeros.

Ciertamente, con ello se consigue un avance innegable de homogeneización en la normativa social y, concretamente, en el tratamiento unitario de su parte sancionadora, sin que pueda pretenderse una uniformidad total que, además, tampoco parece posible por la singularidad de las materias agrupadas.

De otra parte, en materia laboral se resuelve directamente el largo debate de la tutela por la Administración de los convenios colectivos, al incluirlos expresamente, o sus cláusulas normativas —en expresión derivada del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, y consagrada en la doctrina del Tribunal Constitucional y en la Jurisprudencia de los Tribunales del Orden Social—, y, de acuerdo con los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por España.

En materia de sanciones, si bien se mantiene el límite máximo actual de 15.000.000 de pesetas, se prevé la posibilidad de una actualización por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en atención a la evolución del IPC; al propio tiempo se redistribuyen las competencias para la imposición de sanciones, incrementando los niveles decisorios atribuidos a las primeras instancias de la Administración Laboral del Estado, y, en su caso, de las correspondientes a las Comunidades Autónomas que tengan competencias transferidas en materia de ejecución de la legislación laboral.

Finalmente, de acuerdo con lo establecido en los convenios 81 y 129 de la OIT, ratificados respectivamente por el Estado Español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y de 11 de marzo de 1971, se recogen las funciones de advertencia y recomendación de la Inspección de Trabajo, con el fin de potenciar las actuaciones preventivas, de asistencia y asesoramiento, de la Administración Social.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Infracciones en el orden social.

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley.

2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad al procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

3. Las infracciones se califican en leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas o las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción de la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. El empresario en la relación laboral.
2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, beneficiarios y peticionarios de las prestaciones de Seguridad Social, así como las Mutuas Patronales, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social.
3. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena, solicitantes y perceptores de prestaciones y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación y fomento del empleo y formación profesional ocupacional, así como de protección por desempleo.
4. Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en operaciones de emigración y movimientos migratorios.
5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
6. Las Cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley de Cooperativas.

Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

1. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas del delito, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento.
2. De no haberse estimado la existencia de delito, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.
3. En todo caso deberán cumplirse de modo inmediato las medidas administrativas adoptadas para salvaguardar la seguridad e higiene de riesgo inminente.

Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley, prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social y de protección por desempleo en que el plazo de prescripción es de cinco años.

CAPITULO II Infracciones laborales

Artículo 5. Concepto.

Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales, tipificadas y sancionadas de conformidad a la presente Ley.

SECCION 1.ª INFRACCIONES EN MATERIA LABORAL

Artículo 6. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.
2. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.
3. No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos al modelo oficial.
4. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.
5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
2. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
3. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, tiempo de trabajo a que se refiere la sección 5.ª capítulo II, título I del Estatuto de los Trabajadores y artículo 22 de la misma Ley:
4. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades o supuestos distintos de los previstos legal o reglamentariamente o superando los límites temporales fijados.
6. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta

de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

7. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablonnes de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

8. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, sin la autorización de la Autoridad Laboral, cuando fuere preceptiva.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos colectivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.
7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electores a representantes de los trabajadores.
8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.
9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la Autoridad Laboral competente en los casos de cierre patronal.
10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros

no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

SECCION 2.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORALES

Artículo 9. Infracciones leves.

Son infracciones leves.

1. La falta de limpieza de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la Autoridad Laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y la enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la Autoridad Laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe aclarar o cumplimentar, siempre que el centro de trabajo no emplee más de veinticinco trabajadores y no se trate de industria peligrosa, insalubre o nóciva, por sus elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimiento de prescripciones legales, reglamentarias o convencionales, siempre que aquél carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

Artículo 10. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No realizar los preceptivos reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores.

2. No comunicar a la Autoridad Laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que el centro ocupe más de veinticinco trabajadores o se trate de industria peligro-

sa, insalubre o nociva, por sus elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

3. Falta de constitución o irregularidades graves en el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa conforme a la legislación vigente.

4. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la Autoridad Laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes; de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales.

5. Dar ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando sufran dolencias o defectos físicos declarados o se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

6. No tener constituidos los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad e higiene, o transgredir los derechos de estos órganos y, en general, de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

7. El incumplimiento de la obligación de elaborar el Plan de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas.

8. Las que supongan incumplimiento de prescripciones legales, reglamentarias o convencionales, siempre que aquél cree un riesgo grave, referidas a formación en materia de seguridad e higiene e información sobre riesgos y medidas preventivas.

9. Las que supongan incumplimiento de prescripciones legales, reglamentarias o convencionales siempre que aquél cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

- Comunicación, cuando proceda legalmente, a la Autoridad Laboral de sustancias, agentes o procesos utilizados en las empresas.
- Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo.
- Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes en los lugares de trabajo.
- Limitaciones respecto del número de trabajadores que pueden quedar expuestos a determinados agentes.
- Límites de exposición a los agentes nocivos.
- Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.
- Medidas de protección colectiva o individual.
- Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.
- Servicios y medidas de higiene personal.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores, y
- Registro de los niveles de exposición, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

Artículo 11. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. La inobservancia de la normativa vigente relativa a la protección de los períodos de embarazo y lactancia.
2. La inobservancia de la normativa vigente relativa a trabajos prohibidos a los menores.
3. No paralizar o suspender, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de forma inmediata, los trabajos o tareas que se realicen sin observar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo aplicables y que, a juicio de la Inspección, implique probabilidad seria y grave de accidente para los trabajadores.
4. Las que supongan incumplimiento de prescripciones legales, reglamentarias o convencionales siempre que aquél cree un riesgo grave e inminente para la integridad física o salud de los trabajadores afectados.

CAPITULO III

Infracciones en materia de Seguridad Social

Artículo 12. Concepto.

Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables, a que se refiere el artículo 2.2, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el Sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley.

SECCION 1.ª INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS O ASIMILADOS

Artículo 13. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cinco años, la documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.
2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, dentro del mes siguiente a aquél al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no entregar la documentación aludida a los Delegados de personal o Comités de Empresa.
3. No comunicar, en tiempo y forma, las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio a la empresa, así como las demás variaciones que les afecten.
4. No facilitar a las Entidades correspondientes los datos que estén obligados a proporcionar u omitirlos o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente el cambio del documento de asociación para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 14. Infracciones graves.

1. Son infracciones graves:

1.1 Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación, y las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas reglamentariamente en materia de inscripción de empresas e identificación de centros de trabajo.

1.2 No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial, así como no comunicar en iguales términos el alta de cada trabajador que ingresa a su servicio.

1.3 No disponer en el centro de trabajo o no llevar en orden y al día el Libro de Matrícula de Personal o, en su caso, el sistema de documentación cuya utilización hubiera sido autorizada para sustituir dicho Libro.

1.4 No presentar, dentro del plazo reglamentario y para su sellado, los documentos de cotización cuando no se ingresen en tiempo las cuotas de la Seguridad Social, ni se haya solicitado aplazamiento de pago.

1.5 No ingresar, en la forma y plazo procedente, las cuotas correspondientes, que por todos los conceptos recauda el Sistema de la Seguridad Social, o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una situación extraordinaria de la empresa y no haya efectuado la presentación prevista en el número anterior.

1.6 Incumplir las obligaciones derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

1.7 Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

2. A los efectos de la presente Ley se asimilan a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto de otras cotizaciones que recaude el Sistema de Seguridad Social.

Artículo 15. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social.

2. Retener indebidamente, no ingresándola dentro del plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores, o efectuar descuentos, no ingresándolos, superiores a los legalmente establecidos.

3. Incurrir en connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que

procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos correspondan.

4. Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el Sistema de la Seguridad Social.

5. Incrementar indebidamente la cotización del trabajador a los efectos de conseguir mejoras en las prestaciones.

6. Efectuar declaraciones o consignar datos faltos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social.

SECCION 2.^a INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES O ASIMILADOS, BENEFICIARIOS Y PETICIONARIOS

Artículo 16. Infracciones leves.

Es infracción leve el no facilitar a la Entidad correspondiente o a la empresa, cuando le sean requeridos, los datos necesarios para su afiliación o su alta en la Seguridad Social y, en su caso, las alteraciones que en ellos se produjeran y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

Artículo 17. Infracciones graves.

Es infracción grave efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, siempre que exista la incompatibilidad, legal o reglamentariamente establecida.

Artículo 18. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves las actuaciones dirigidas a obtener, fraudulentamente, prestaciones o pensiones indebidas o superiores a las que en cada caso les correspondan, o a prolongar el disfrute de éstas indebidamente, mediante la aportación de datos o documentos falsos en las solicitudes o la omisión de declaraciones reglamentariamente obligatorias u otros incumplimientos que ocasionen percepciones fraudulentas con cargo a la Seguridad Social.

SECCION 3.^a INFRACCIONES DE LAS MUTUAS PATRONALES DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 19. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No cumplir las obligaciones formales relativas a diligencia, remisión y conservación de libros, documentos, boletines de cotización y relación nominal de trabajadores, así como de los boletines estadísticos.

2. Incumplir las obligaciones formales establecidas sobre inscripción, registro y conservación de documentos y certificados, en materia de reconocimientos médicos obligatorios.

3. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo cuando éstos tengan carácter leve.

4. No informar a los empresarios asociados, trabajadores y órganos de representación del personal, y a las personas que acrediten un interés personal y directo, acerca de los datos a ellos referentes que obren en la Entidad.

Artículo 20. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No llevar al día y en la forma establecida los libros obligatorios, así como los libros oficiales de contabilidad o sistema contable autorizado, de conformidad con el Plan General de Contabilidad y normas presupuestarias de la Seguridad Social.

2. Aceptar la asociación de empresas no incluidas en el ámbito territorial o funcional de la Entidad sin estar autorizadas, o bien que no protejan a la totalidad de sus trabajadores con la Entidad; no aceptar toda proposición de asociación que formulen los empresarios comprendidos en su ámbito de actuación, y concertar convenios de asociación de duración superior a un año.

3. No observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos de gobierno.

4. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando tengan carácter grave, muy grave o produzcan la muerte del trabajador.

5. No cumplir la normativa establecida respecto de constitución y cuantía en materia de fianza, gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuestos de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.

6. No facilitar al organismo competente y, en todo caso, a los Servicios Comunes y Entidades Gestoras, cuantos datos soliciten en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la Entidad con dichos organismos en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la Entidad con dichos organismos en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas Patronales, así como la negativa a expedir a los empresarios asociados los certificados del cese de la asociación.

7. Dar publicidad o difundir públicamente informaciones y datos referidos a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela.

8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones precep-

tivas en materia de inversiones, contratación con terceros, revalorización de activos y actualización de balances, y cualesquiera otras en materia económico-financiera en que así lo exijan las disposiciones en vigor.

Artículo 21. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. No tener como único objeto el de colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; llevar a cabo operaciones distintas de aquéllas a las que debe reducir su actividad; aceptar la asociación de empresas que deben cubrir las contingencias obligatoriamente con la Entidad Gestora, e insertar en los convenios de asociación de empresas que deben cubrir las contingencias obligatoriamente con la Entidad Gestora, e insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas Patronales.

2. No contribuir en la medida que proceda al sostenimiento de los Servicios Comunes de la Seguridad Social y no cumplir las obligaciones que procedan en materia del reaseguro o del sistema de compensación de resultados establecidos.

3. Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean preceptivamente obligatorias, según las actividades y trabajos de cada empresa, así como promover u obtener el ingreso de cantidades equivalentes o sustitutorias de las cuotas de la Seguridad Social por procedimientos diferentes a los reglamentarios.

4. Concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recuperación o de rehabilitación propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente.

5. Exigir a las empresas asociadas, al convenir la asociación, el ingreso de cantidades superiores al importe anticipado de un trimestre de las correspondientes cuotas en concepto de garantía, o bien exigir dicho ingreso más de una vez.

6. Ejercer la colaboración en la gestión con ánimo de lucro; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la Entidad; distribuir beneficios económicos entre los asociados, con independencia de su naturaleza; afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentarios; y continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurren causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competentes.

SECCION 4.ª INFRACCIONES DE LAS EMPRESAS QUE COLABORAN VOLUNTARIAMENTE EN LA GESTION

Artículo 22. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.

2. No dar cuenta, semestralmente, al Comité de Empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

Artículo 23. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.
2. No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.
3. Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los Servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.
4. Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o formar distintos a los reglamentariamente establecidos.
5. No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios Comunes.
6. No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

Artículo 24. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.
2. Continuar en el ejercicio de la colaboración después de pérdida de los requisitos mínimos exigibles.
3. Destinar los excedentes de la colaboración a fines distintos de la mejora de las prestaciones.
4. No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración incluyendo en ella la mejora de las prestaciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.

CAPITULO IV

Infracciones en materia de empleo y prestaciones de desempleo

Artículo 25. Concepto.

Son infracciones en materia de colocación y empleo y proporción por desempleo las acciones u omisiones de los sujetos quienes se refiere el artículo 2.3, tipificadas y sancionadas conformidad a lo previsto en la presente Ley.

SECCION 1.ª INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS EN MATERIA DE EMPLEO, AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO, EN GENERAL Y FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL

Artículo 26. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No comunicar a la Oficina de Empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.

2. No comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.

3. No hacer constar en los anuncios que hagan las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores el número de la oferta en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

4. Hacer publicidad de una oferta de trabajo sin que haya sido visada previamente por el Instituto Nacional de Empleo.

5. La falta de registro en la Oficina de Empleo del contrato de trabajo en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

Artículo 27. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. Contratar directamente a un trabajador sin hacer, con carácter previo, la correspondiente solicitud a la Oficina de Empleo, salvo los casos excluidos legalmente de tal obligación.

2. No comunicar a la Oficina de Empleo, con carácter previo, la convocatoria pública para celebrar pruebas objetivas de acceso a la empresa.

3. No informar las empresas de selección de sus tareas al Instituto Nacional de Empleo.

4. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en los artículos 17.2 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. No notificar a la representación legal a los trabajadores de las contrataciones de duración determinada que se celebren.

Artículo 28. Infracciones muy graves.

1. Ejercer las actividades de mediación privada en la colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tenga por objeto la contratación laboral de todo tipo, prohibidas en el párrafo primero del artículo 16.2 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, raza, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia y parentesco u origen social.

3. Obtener o disfrutar indebidamente de extensiones, bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones, u otras ayudas de fomento del empleo y formación profesional ocupacional, establecidas para las distintas modalidades de contratación o programas de apoyo a la creación de empleo.

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas de fomento del empleo, bonificaciones o subvenciones a la contratación labo-

ral, así como a la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado.

SECCION 2.^a INFRACCIONES EN MATERIA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Artículo 29. Infracciones de los empresarios.

Constituyen infracciones de los empresarios en materia de prestaciones por desempleo:

1. Leves:

No facilitar a las Entidades de la Seguridad Social o al Instituto Nacional de Empleo de documentación que estén obligados a proporcionar, consignar inexactamente los datos, certificaciones o declaraciones que presenten, o no cumplimentar éstos con arreglo a las normas procedentes.

2. Graves:

2.1 No entregar al trabajador, en tiempo y forma, el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para la tramitación de la prestación por desempleo.

2.2 No cotizar por la contingencia de desempleo en el tiempo y cuantía legalmente establecidos.

2.3 No proceder en tiempo y cuantía al pago delegado de la prestación por desempleo.

2.4 No abonar al Instituto Nacional de Empleo las prestaciones satisfechas por éste a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

3. Muy graves:

3.1 El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones por desempleo.

3.2 La connivencia con los trabajadores para la obtención indebida por parte de éstos de las prestaciones de desempleo, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que les correspondan, así como dar ocupación a trabajadores titulares de las prestaciones por desempleo cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social. Se presumirá que exista connivencia en el caso de que los trabajadores preceptores de prestaciones no hayan sido inscritos en el libro de Matrícula con carácter previo a su entrada en el trabajo.

3.3 La simulación de la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente las prestaciones de desempleo.

3.4 La reanudación total o parcial del trabajo en los casos de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizados en expediente de regula-

ción de empleo, si los trabajadores continúan cobrando fraudulentamente la prestación por desempleo.

SECCION 3.ª INFRACCIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE EMPLEO, PRESTACION POR DESEMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL

Artículo 30. Infracciones de los trabajadores.

Constituyen infracciones de los trabajadores:

1. Leves:

No comparecer, sin causa justificada, previo requerimiento, ante la Entidad Gestora.

2. Graves:

2.1 Negarse a participar en acciones de promoción, formación, reconversión profesionales, salvo causa justificada.

2.2 Rechazar una oferta de empleo adecuada o negarse a participar en los trabajos de colaboración social o en programas de empleo, salvo causa justificada. A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por empleo adecuado aquel que reúna los requisitos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley 3/1984, de 2 de agosto.

3. Muy graves:

3.1 Compatibilizar el percibo de prestaciones con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente. En el caso del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, se entenderá que el trabajador ha compatibilizado el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta ajena o propia cuando los días trabajados no hayan sido declarados en la forma prevista en su normativa específica de aplicación.

3.2 Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les correspondan.

3.3 La connivencia con el empresario para la obtención indebida de prestaciones por desempleo.

3.4 La no aplicación, o la desviación en la aplicación, de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.

CAPITULO V

Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

SECCION 1.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE EMIGRACION Y MOVIMIENTOS MIGRATORIOS INTERNOS

Artículo 31. Concepto.

Son infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios

laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el artículo 2.4 tipificadas y sancionadas de conformidad a la presente Ley.

Artículo 32. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si no causa perjuicio grave para los emigrantes.
2. No presentar los contratos de trabajo para su visado por la autoridad laboral, o no entregar al trabajador la copia del contrato ya visado.
3. La inaplicación de los descuentos establecidos para el transporte de los emigrantes.

Artículo 33. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. La difusión por cualquier medio de ofertas de trabajo para el extranjero sin la obtención de la preceptiva autorización administrativa.
2. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si causa perjuicio grave para los emigrantes.
3. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato ya visado.
4. La realización de operaciones de transporte de emigrantes por empresas que carezcan de la preceptiva licencia o autorización especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como el impago del «canon de repatriación» establecido legalmente.
5. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.
6. La contratación de marinos españoles por cuenta de empresas armadoras extranjeras realizada por personas o entidades no autorizadas por la autoridad laboral para realizar ese cometido.

Artículo 34. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento de emigrantes.
2. La simulación o engaño en el reclutamiento o en la contratación de los emigrantes.
3. El abandono de trabajadores emigrantes en país extranjero por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.
4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su reclutamiento.
5. La obtención fraudulenta de ayudas a la emigración y movimientos migratorios interiores, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

SECCION 2.ª INFRACCIONES EN MATERIA DE PERMISO DE TRABAJO DE EXTRANJEROS

Artículo 35. Infracciones.

Serán consideradas conductas constitutivas de infracción muy grave las de:

1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.
2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado.
3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

CAPITULO VI Sanciones

SECCION 1.ª NORMAS GENERALES SOBRE SANCIONES A LOS EMPRESARIOS Y, EN GENERAL, A OTROS SUJETOS QUE NO TENGAN LA CONDICION DE TRABAJADORES O ASIMILADOS

Artículo 36. Criterios de graduación de las sanciones.

1. Calificadas de infracciones, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores afectados en su caso, perjuicio causado, cantidad defraudada, como circunstancias que puedan atenuar o agravar la infracción cometida.
2. En las infracciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a efectos de graduación de las sanciones, se tendrán en cuenta, además, las condiciones, formas y modalidades que se aprecien en la ejecución de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo; la permanencia o transitoriedad de los riesgos y peligros inherentes a dichas actividades; las medidas o elementos de protección colectiva o individual adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas en orden a la prevención de tales riesgos y peligros.

Artículo 37. Graduación de las sanciones.

1. De conformidad a lo establecido en el artículo anterior, las sanciones podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo.
2. Las faltas leves se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de

5.000 a 10.000 pesetas; en su grado medio, de 10.001 a 25.000 pesetas; y en su grado máximo, de 25.001 a 50.000 pesetas.

3. Las faltas graves se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 50.001 a 100.000 pesetas; en su grado medio, de 100.001 a 250.000 pesetas, y en su grado máximo, de 250.001 a 500.000 pesetas.

4. Las faltas muy graves se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 500.001 a 2.000.000 de pesetas; en su grado medio, de 2.000.001 a 8.000.000 pesetas; y en su grado máximo, de 8.000.001 a 15.000.000 de pesetas.

Artículo 38. Reincidencia.

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto, se requerirá que la resolución sancionadora hubiese adquirido firmeza.

Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en los apartados anteriores podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder en ningún caso del tope máximo de 15.000.000 de pesetas.

SECCION 2.ª NORMAS ESPECIFICAS

SUBSECCION 1.ª SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORALES

Artículo 39. Suspensión o cierre de centro de trabajo.

El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad e higiene y salud laborales podrá acordar la supresión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, el pago del salario de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 40. Responsabilidad empresarial.

Las infracciones a lo dispuesto en los artículo 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinan la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad responden del incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de seguridad e higiene durante el período de vigencia de la contrata, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, aun cuando afecte a los trabajadores del contratista o subcontratista.

Artículo 41. Normas jurídico-técnicas.

Las infracciones a las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo, pero que no tuviesen la calificación directa de normativa laboral, reglamentaria o paccionada en materia de seguridad e higiene y salud laborales, serán consideradas como transgresión a esta normativa a los efectos de declaración de los derechos de los trabajadores en materia de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y seguridad social.

SUBSECCION 2.^a SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 42. Mutuas Patronales.

1. La Secretaría General para la Seguridad Social, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y siempre que las circunstancias que concurren en la infracción así lo aconsejen, podrá acordar la aplicación a las Mutuas Patronales de las medidas que a continuación se señalan, con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las mismas de conformidad con lo previsto en el artículo 37:

1.1 La intervención temporal de la entidad, en caso de infracción calificada de grave.

1.2 La remoción de sus órganos de gobierno, juntamente con la intervención temporal de la entidad, o bien el cese de aquéllas en la colaboración, en caso de infracción calificada de muy grave.

2. Si los empresarios promotores de una Mutua Patronal realizasen algún acto en nombre de la entidad antes de que su constitución haya sido autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sin que figure inscrita en el correspondiente Registro, o cuando falte alguna formalidad que le prive de existencia en derecho y de personalidad en sus relaciones jurídicas con terceros, los que de buena fe contraten con la Mutua Patronal no tendrán acción contra ésta, pero sí contra los promotores. En este supuesto la responsabilidad de los promotores por dichos actos será ilimitada y solidaria. En tales casos, los empresarios promotores de la Mutua Patronal serán sujetos responsables asimismo de las infracciones comprendidas en la Sección 3.^a del capítulo III.

Artículo 43. Sanciones a los Empresarios que colaboran voluntariamente en la gestión.

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el artículo 37, siempre que las circunstancias del caso lo requieran, en beneficio de la corrección de deficiencias observadas en la propuesta elevada al órgano directivo responsable de la vigilancia, dirección y tutela de la Seguridad Social, se podrán aplicar, además, las siguientes sanciones:

1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazo de hasta cinco años.

2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad Colaboradora.

Artículo 44. Otras responsabilidades.

Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

SUBSECCION 3.ª EMPLEO, AYUDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO, FORMACION OCUPACIONAL Y PROTECCION POR DESEMPLEO

Artículo 45. Sanciones accesorias a los empresarios.

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 37, los empresarios que hayan cometido infracciones graves o muy graves:

1. Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

3. En los supuestos previstos en el artículo 29.3, en caso de insolvencia del trabajador para devolver las cantidades indebidamente percibidas, responderá subsidiariamente de dicha deuda.

4. En los supuestos previstos en el artículo 28.4 queda obligado, en todo caso, a la devolución de las cantidades no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

SUBSECCION 4.ª SANCIONES A LOS TRABAJADORES, SOLICITANTES Y BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

Artículo 46. Sanciones en materia de empleo, formación profesional ocupacional, ayudas para fomento del empleo, protección por desempleo y Seguridad Social.

1. Las infracciones de los trabajadores se sancionarán:

1.1 Las leves, con pérdida de la prestación, subsidio o pensión durante un mes.

1.2 Las graves, tipificadas en el artículo 17, con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses.

Las infracciones al artículo 30.2.1, con seis meses de pérdida de la prestación o subsidio por desempleo.

La reincidencia de las infracciones señaladas en el artículo 30.2.1 y las infracciones tipificadas en el apartado 2.2 del mismo precepto, con extinción de la prestación o subsidio por desempleo.

La inscripción como desempleados de los trabajadores que incurran en las infracciones señaladas en los apartados 1 y 2 del artículo 30.2 quedará en todo caso sin efecto, determinando la pérdida de los derechos que, como demandantes de empleo, tuvieran reconocidos.

1.3 Las muy graves, con pérdida de la pensión durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda por fomento de empleo durante un año.

2. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

3. No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la transgresión de las obligaciones afecten al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la Entidad Gestora suspender cautelarmente la misma, hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves corresponde a la Entidad Gestora; la de las muy graves compete a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO VII

Disposiciones comunes

Artículo 47. Atribución de competencias sancionadoras.

1. Las infracciones serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los Directores Provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta 1.000.000 de pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta 5.000.000 de pesetas; por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social hasta 10.000.000 de pesetas; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Seguridad Social, hasta 15.000.000 de pesetas.

2. La atribución de competencias a que se refiere el apartado anterior no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las autoridades sanitarias.

3. Asimismo, tampoco afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a las Autoridades laborales de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia en los términos y con los límites previstos en sus respectivos Estatutos de Autonomía y disposiciones de desarrollo y aplicación.

4. En materia de sanciones a los trabajadores o asimilados, peticionarios y beneficiarios de prestaciones o subsidios y pensiones se estará a lo dispuesto en el artículo 46.2.

Artículo 48. Actuaciones de advertencia y recomendación.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad a lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y artículo 22.2 del Convenio 129 de la OIT, ratificados por el Estado Español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la Autoridad laboral competente.

Artículo 49. Infracciones por obstrucción de la labor inspectora.

1. Las acciones u omisiones que pertuben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Controladores Laborales, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora, que se calificará como grave, excepto aquellos supuestos que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de obligaciones de información, comunicación o comparecencia, que se calificarán como leves.

2. Los supuestos de resistencia reiterada, coacción, amenaza, violencia, desacato, o cualquier otra forma de presión ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Controladores Laborales serán considerados como infacción muy grave.

3. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley.

4. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la Autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

CAPITULO VIII

Procedimiento sancionador

Artículo 50. Normativa aplicable.

El procedimiento sancionador se ajustará a lo previsto en la presente Ley, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 51. Principios de tramitación.

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a) Se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

b) El acta será notificada al sujeto responsable, quien dispondrá de un

plazo de quince días para formular las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho, ante la autoridad competente para dictar resolución.

c) Transcurrido el plazo de alegaciones y previas las diligencias que estime necesarias, se dará nueva audiencia por término de ocho días al interesado, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a que se refiere el artículo 46, y para las sanciones leves y graves, se iniciará directamente por la Entidad Gestora, dándose audiencia al interesado.

Artículo 52. Contenido de las actas.

1. En las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad social se reflejarán:

a) Los hechos constatados por el Inspector actuante, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción y graduación de la sanción.

b) La infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado.

c) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación.

2. Las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se extiendan con arreglo a los requisitos establecidos en el apartado anterior estarán dotadas de presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en la misma, que hayan sido constatados por el Inspector actuante, salvo prueba en contrario.

Artículo 53. Recursos.

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 37 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

Segunda: De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los trabajadores extranjeros en España, la exigencia del permiso de trabajo a los ciudadanos de los Estados miembros de las Comunidades Europeas tendrá el conte-

nido y alcance previstos en el Real Decreto 1099/1986, de 26 de mayo, en tanto subsista la normativa transitoria contenida en los artículos 56, 57 y 58 del Acta de Adhesión de España a la Comunidades Europeas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo previsto en la presente Ley y, en particular:

– El artículo 57 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

– Los artículos 60 y 193 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

– El artículo 4 del Real Decreto-ley 10/1981, de 19 de junio, de Inspección y Recaudación de la Seguridad Social.

– Los artículos 27, 28, 29 y 30 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre.

– Los artículos 55 y 56 de la Ley 33/1971, de 21 de julio, de Emigración.

Segunda: El Gobierno dictará el Reglamento sobre procedimiento para la imposición de sanciones previstas en la presente Ley, rigiendo entretanto las normas vigentes en lo que no se opongan a lo dispuesto en la misma.

Tercera: La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Palacio de la Zarzuela, Madrid, a 7 de abril de 1988.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

Nota a la resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de 28 de septiembre de 1988(*)

La presente resolución, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de 28 de septiembre de 1988, formula una doctrina interesante, que incide en el ámbito de las relaciones laborales en Establecimientos Militares, y que hace referencia al intento conciliatorio previo, en reclamaciones colectivas contra el Ministerio de Defensa.

Antecedentes

El origen de la resolución de la Dirección General, viene dado, por una reclamación del Comité de Empresa del Instituto Social de las Fuerzas Armadas -ISFAS-, ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de Madrid, a través de la vía del conflicto colectivo, por cuestiones relacionadas con información del Comité sobre terminación de relaciones laborales, absentismo, plantillas, representación, convocatoria de concursos y contratación de personal. La Dirección Provincial citada, se declara incompetente para la prosecución de los trámites de conflicto colectivo, dada la condición de personal civil no funcionario, dependiente de Establecimientos Militares. Contra esta primera resolución, los interesados, interponen recurso de alzada ante la Dirección General que resulta desestimado.

Fundamentos de la Resolución

La Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, entra a analizar, en un primer lugar, si resulta adecuada la vía del conflicto colectivo, para las cuestiones de tal naturaleza, que surjan respecto al personal comprendido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, concluyendo, que, sí aparece como cauce idóneo la utilización de la citada vía de conflicto colectivo, sujetándose la reclamación al procedimiento previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Sin embargo, y no obstante lo anterior, se considera por la Dirección General, que la Dirección Provincial de Trabajo es incompetente para continuar los trámites de conflicto colectivo, en base a la excepción que supone la determinación de la Autoridad Laboral, que ha de hacerse según lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, y que será ostentada por el Organismo "ad hoc" del Ministerio de Defensa, Autoridad Laboral, que a falta de acuerdo, deberá continuar la tramitación, según lo dispuesto en los arts. 145 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el art. 23 y siguientes del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo.

(*) El texto de la resolución se reproduce al continuación.

EXPTE. SMAC: RA 4/88. Acumulado RA 5/88.

Recursos de Alzada: fechas 2 de julio de 1988 y 19 de julio de 1988.

Recurrente: Comité de Empresas de ISFAS

Resolución recurrida:

Fechas: 12-5-88; 12-5-88; 7-6-88 y 14-6-88, en primer escrito y 20 de junio de 1988 en el segundo.

Origen: Madrid. Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Expediente: 67/88; 50/88; 175/87 y 79/88 y 122/88.

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, procede dictar la siguiente

RESOLUCION

1. MOTIVACION

1.1 HECHOS

1.º Con fechas 25 de noviembre de 1987, 4 de marzo de 1988, 23 de marzo de 1988 y 15 de abril de 1988 se presentaron ante la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, escritos del Comité de Empresa del Instituto Social de las Fuerzas Armadas -ISFAS- interponiendo respectivos Conflictos Colectivos por cuestiones relacionadas con información del Comité sobre terminación de relación laborales, absentismo, plantillas y distribución provincial, representación, convocatoria de concursos y contratación de personal.

2.º Con fechas 8 de marzo, 7 de abril y 18 de abril, la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social convoca a las partes para la celebración de los respectivos actos de conciliación los días 19, 21 y 29 de abril y 10 de mayo, sin que consten en el expediente las actas consiguientes con el resultado de los intentos conciliatorios.

3.º Con fechas 12 de mayo -dos-, 7 de junio y 14 de junio la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social dicta respectivas Resoluciones, en las que se declara incompetente para la prosecución de los trámites de conflicto colectivo, dada la condición de personal civil no funcionario dependiente de Establecimientos Militares.

4.º Con fecha 2 de julio de 1988, el Comité de Empresa de ISFAS interpone Recurso de Alzada contra las indicadas Resoluciones aduciendo, sustancialmente, que ha de cumplirse el artículo 24 de la Constitución, debiendo tener acceso a la jurisdicción en proceso sin dilaciones indebidas, no teniendo la Administración facultades para calificar el contenido jurídico ni para determinar su propia potestad de trámite, viniendo a cuestionarse la

aplicabilidad del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio en su totalidad al ISFAS, dado su carácter de ente Gestor de la Seguridad Social que si bien es Administración Militar no constituye "Establecimiento Militar".

5.º Con fecha 21 de julio de 1988 tiene entrada en este Centro Directivo escrito de interposición de Recurso de Alzada, de fecha 19 del mismo mes y año, contra Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid de fecha 20 de junio de 1988, en expediente de Conflicto Colectivo nº 122/88 iniciado por escrito de la recurrente de fecha 14 de junio de 1988, alegando idénticas razones a las sustancialmente recogidas en el anterior Hecho 4º.

6.º Dada la íntima conexión existente, con identidad de las partes interesadas, se dispone, por Diligencia de la Sección que tramita estos recursos de fecha 29 de septiembre de 1988 y al amparo de lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley de Procedimiento Administrativo, su acumulación para la prosecución conjunta de los trámites bajo la referencia SMAC RA 4/88.

7.º La Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social remite documentación sobre lo actuado en los expedientes recurridos con su preceptivo informe de fechas 15 y 19 de septiembre, respectivamente, en los que hace constar que se ratifica en sus Resoluciones, pidiendo la desestimación de los Recursos interpuestos.

8.º Conferido preceptivo traslado de los escritos de interposición de Recursos de Alzada a la Dirección de ISFAS, con legal plazo para alegaciones, ésta contesta en sendos escritos de fecha 16 de septiembre, en los que concluye solicitando la desestimación de los Recursos interpuestos y consiguiente confirmación de las Resoluciones recurridas.

1.2. FUNDAMENTOS LEGALES Y VALORACION JURIDICA DE LOS HECHOS

I

Se cuestiona en el presente trámite una materia que, por ser de orden público procesal, ha de ponderarse con carácter previo a cualquiera otra cuestión sustantiva: la competencia del órgano administrativo de instancia para proseguir unas actuaciones que se extraen de su ámbito competencial y así lo manifiesta en las Resoluciones recurridas. Para poder determinar si existe o no tal competencia ha de partirse de unos postulados determinantes de su posible excepción en supuesto especial: tales presupuestos son la *naturaleza laboral* de las relaciones del personal laboral de ISFAS con este organismo y el *carácter especial* de tales relaciones, según el Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio (BOE del 18) dictado en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Final Séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Del primer postulado se desprende una inicial competencia de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en cuanto tal carácter laboral

de las relaciones existentes produce las siguientes consecuencias jurídicas determinantes de aquélla:

Reconocimiento del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo por el artículo 24 de la Constitución Española.

Tal derecho viene siendo reconocido por la doctrina jurisprudencial a personal no ya de relaciones laborales especiales, sino al de "tertia via" de relación estatutaria, excluida de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores -y por tanto de la esfera laboral- de manera expresa por disposición del artículo 1º del propio Estatuto; reconociendo que el ejercicio de las acciones que puedan derivarse de tal derecho ha de efectuarse en el ámbito de la esfera jurisdiccional social y ha de sustanciarse de acuerdo con las normas rituales de los Conflictos Colectivos. Se viene a reiterar tal doctrina, entre otras Sentencias en la de la Sala 5ª del Tribunal Central de Trabajo de 19 de octubre de 1987.

Como consecuencia de ello,

Tramitación del Conflicto Colectivo según la Ley que regule el ejercicio de este derecho a que hace referencia el propio artículo 24.2 Constitucional antes citado.

Tal Ley debe entenderse, en el presente supuesto, integrada por el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, por las normas al respecto aplicables de la Ley de Procedimiento Laboral y las igualmente aplicables del Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio. Ahora bien, tales normas contienen disposiciones concatenadas que han de cohererse en una aplicación coherente, derivada de una adecuada exégesis: así, el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, determina unas competencias territoriales para unas Autoridades Laborales centrales y periféricas, que en nada impide que el ejercicio de tal Autoridad Laboral pueda conferirse a órgano administrativo distinto en ámbito funcional específico, por adecuada norma; tal ocurre con el Real Decreto 2205/1980, que confiere la Autoridad Laboral, dentro de la esfera de establecimientos militares, al órgano u organismo del Ministerio de Defensa que corresponda según las normas orgánicas vigentes. De otra parte, el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Laboral, -incluidos en la Sección 14' del Título II de Procedimientos Especiales de dicha Ley, como regulación jurisdiccional del procedimiento de Conflicto Colectivo- exige un doble intento conciliatorio, teniendo uno de ellos el carácter de previo respecto al otro; y tal preceptivo intento de conciliación o mediación de carácter previo ha de realizarse ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), según expresamente dispone tal artículo; pero el IMAC fue disuelto por Decreto 530/1985, de 8 de abril (BOE del 24), asumiendo su competencias las Direcciones Provinciales de Trabajo o la Dirección General de Trabajo, según su ámbito territorial, u órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas en aquellas en que se ha producido transferencia de competencias en materias de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Disposición Adicional Segunda). Pero tales competencias del organismo mediador

o conciliador no figuran conferidas, como tal, a órgano alguno del Ministerio de Defensa; en su consecuencia, la facultad de preceptiva mediación o conciliación previa, (con independencia de que sea o no excusable) corresponde a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid en el ámbito territorial de esta provincia y Comunidad Autónoma, en cuanto no existe transferencia de competencias en esta materia a los órganos de la Comunidad. Ahora bien, una vez fallida la primera fase conciliatoria entra en juego la segunda fase preceptiva: "Y si aquel se intentara sin efecto, ante la Autoridad Laboral"; Autoridad Laboral conferida, en este caso por el Real Decreto 2205/80, al correspondiente órgano del Ministerio de Defensa, sin que la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad social tenga facultades ni competencias para proseguir los trámites, en cuanto no tiene la cualidad de Autoridad Laboral; es decir, ha sido competente como sucesora del IMAC y actual detentadora de la facultad mediadora o conciliadora a través de sus Unidades de Mediación, Conciliación y Arbitraje, pero no lo es como Autoridad Laboral, que no detenta con relación a las partes interesadas.

II

Queda, pues, sentado que es adecuada la vía de Conflicto Colectivo para las cuestiones de tal naturaleza que surjan respecto al personal comprendido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 2205/1980; que los ritos a seguir son los establecidos en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, con la excepción que supone la determinación de la Autoridad Laboral competente —cuya determinación ha de hacerse según lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980— y especialmente en el orden jurisdiccional los regulados en los artículos 144 y siguientes de la Ley de Procedimiento laboral, ordenadores de este especial procedimiento; y que los trámites preceptivos para intentos conciliatorios han de realizarse con carácter previo ante la Unidad competente de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que en este caso radica en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y, fallido este intento, ante la Autoridad Laboral, ostentada por el órgano u organismo "ad hoc" del Ministerio de Defensa; Autoridad Laboral que, deberá continuar la tramitación según lo dispuesto en los artículos 145 "infine" y siguientes del Procedimiento Laboral en relación con el 23 y siguientes del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo y especialmente el apartado a) del artículo 25 del mismo, de llegarse a dar a ello por faltar la conciliación o la posibilidad de arbitraje.

III

El carácter de preceptivo del intento conciliatorio ante el IMAC no quiere decir que no existan criterios que lo estimen excusable.

En este punto y "ad cautelam" de alegaciones al respecto, parece adecuado argumentar que no parece incuestionable la excepción de tales trámites conciliatorios con base en lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley de Procedimiento laboral, dado que tal excepción opera en los conflictos individuales o procedimientos ordinarios, pero no en los colectivos (y en todo caso limitada al IMAC, que es el acto previsto en el artículo 50), dado lo taxativo del artículo 145 de la misma Ley, que no contiene excepción alguna; viene a ser, pues, exigible en los conflictos colectivos tanto la reclamación previa, por el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral, como el intento conciliatorio, sin excepciones, por mandato de los artículos 24 del Real Decreto Ley 17/1977, y 145 de la Ley de Procedimiento Laboral; duplicidad de actos —reclamación y conciliación— que vienen siendo exigidos por reiteradísima doctrina jurisprudencial respecto a organismos públicos y que obliga, aun cuando menos sea "ad cautelam" de su posible exigencia, respecto al primer intento.

IV

Se viene a cuestionar en alzada la vigencia del Real Decreto 2205/1980, y su constitucionalidad, así como su aplicabilidad al Centro de ocupación de los trabajadores afectados; con independencia de la viabilidad que tales cuestiones puedan encontrar mediante procedimiento adecuado en vías procedentes, —entre las que puede contarse la de conflicto colectivo—, no es este momento procesal oportuno para plantear cuestiones que, por ser nuevas, no han podido ser ponderadas por el órgano de instancia cuya decisión se pretende revisar en superior extracto jerárquico, por lo que no procede pronunciarse al respecto. Debiendo seguirse la tramitación considerando vigente y aplicable el ahora controvertido Real Decreto 2205/1980, como si no figurara cuestionado.

V

Consta en el expediente administrativo, en trámite de alzada, por manifestación de la parte recurrente y aportación de fotocopias de documentación al respecto, que las partes quedaron convocadas para intento conciliatorio en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose celebrado los correspondientes actos, según manifiesta la actora en su relato fáctico, en el ordinal quinto de su escrito del 2 de julio y sin referencias en el del 19, sin que conste el resultado de los mismos, si bien los posteriores hechos indican que no se alcanzó avenencia.

Con tal actuación conciliadora queda cumplida la función de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, derivada de la asunción de competencias del extinguido I.M.A.C. y a partir de ahí, como acertadamente se resuelve en las decisiones de instancia, se produce la incompetencia de la

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social “para seguir las actuaciones...”. En su consecuencia, deben estimarse ajustadas a derecho las decisiones recurridas en cuanto declaran la incompetencia del propio órgano periférico “para seguir las actuaciones” una vez celebrados los intentos conciliatorios en el primer supuesto de los exigidos por el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Laboral. No consta la realización de tal trámite respecto al expediente 122/88, que pudiera estimarse no preceptivo por aplicación del artículo 51 de la Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto actuación como órgano mediado o conciliador; es importante destacar que la unidad de actos conciliatorios reconocida reiteradamente por la jurisdicción social, solo se produce en aquellos casos en que coinciden en el mismo órgano las facultades de mediación y conciliación y la cualidad de Autoridad Laboral, siendo obligada la duplicidad de intentos conciliatorios cuando tal coincidencia, como en el presente caso, no se produce. Y si la excepción al intento conciliatorio no viene siendo admitida en trámite de conflicto colectivo pese a exigirse reclamación previa, tal exigencia se produce, inexcusablemente respecto al intento conciliatorio unitario o ante la Autoridad Laboral, pudiendo cuestionarse respecto al IMAC, según la exégesis proclive a uno u otro criterio que se haga de la concordancia de los artículos 50 y 51 de la Ley de Procedimiento Laboral; ello viene a obligar, en ocasiones, a adoptar la cautela procesal del intento conciliatorio, lo que no viene a ser determinante de su preceptividad inexcusable. Tampoco cabe cuestionar la competencia administrativa para la realización de trámites por el único hecho de que éstos sean preceptivos o potestativos, ya que la competencia la determina la propia naturaleza funcional de la materia y no su obligada o discrecional consideración.

VI

Con tales presupuestos cabe matizar que la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social tiene facultades, derivadas de las asumidas del IMAC, para intervenir, a instancia de parte, en intento conciliatorio como unidad mediadora y conciliadora; lo que no presupone que tal trámite haya de ser incuestionablemente preceptivo, ni que se prolongue su competencia más allá de celebrar el acto y certificar sobre su resultado. En su consecuencia, se estima jurídicamente adecuada la actuación administrativa del órgano provincial, en cuanto que, dentro de sus facultades, admite a trámite conciliatorio unas “papeletas” instadas por partes interesadas, en todo caso “ad cautelam” de su preceptiva exigencia procesal, celebra los actos rogados y posteriormente se declara incompetente para proseguir actuación alguna como autoridad Laboral, cualidad que, en principio y mientras adecuadamente no se declare la inaplicabilidad del Real Decreto 2205/1980, no detenta respecto al personal y centros afectados.

Toda la anterior motivación justifica la siguiente

2. DECISION

Esta Dirección General de Trabajo desestima los Recursos de Alzada interpuestos por el Comité del INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (Gerencia-Madrid) contra Resoluciones de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid de fechas 12 de mayo (dos), 7 de junio, 14 de junio y 20 de junio, todas en 1988, dictadas en expedientes de dicha Dirección Provincial números 67/88, 50/88, 79/88 y 122/88, que quedan confirmadas en cuanto a la declaración de incompetencia para seguir la tramitación de los conflictos colectivos instados y sin perjuicio de que haya de expedir certificación de los actos de intento de conciliación celebrados, si así lo solicita parte interesada.

3. NOTIFICACION

3.1 Notifíquese esta Resolución, con justificante de recibo, a la Dirección del INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (Gerencia-Madrid) y al Comité de Empresa del referido organismo, parte interesada y recurrente, respectivamente, con la advertencia de que la misma, que agota la vía administrativa, puede ser recurrida, en procedimiento Contencioso-Administrativo, ante la Audiencia Territorial de Madrid, en plazo de dos meses desde la recepción de la notificación.

3.2 Dese traslado a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid para su conocimiento y efectos oportunos.

3.3 Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 78 y 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, y 10, 58 y 59 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción contencioso Administrativa de 27 de diciembre de 1950.

Madrid, 28 de septiembre de 1988
EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
(P.D. O. 15-X-85)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE MEDIACION,
ARBITRAJE Y CONCILIACION DE LA
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO