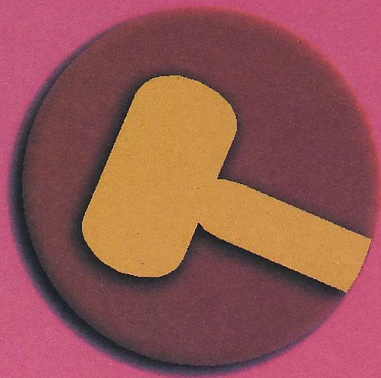


Sin **i**uridikoa



S i n d i k a l H e z i k e t a

5.

Incumplimientos y responsabilidades de los empresarios

LAB

Hezkuntza



5.

**De los
incumplimientos
y responsabilidades
de los
empresarios.**

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

Redactores: **Joxean Lozano (Abogado).**

Alfontso Zenon (Abogado).

Txema Mugire (Graduado Social).

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**



5.

juridikoa

SINDIKAI HEZIKETA

De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

Introducción.

Infracciones y sanciones de los empresarios.

Delitos, penas y sanciones en el orden social.

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

Este trabajo (guía) entendemos que tiene valor por sí mismo pero a su vez es un complemento al anterior trabajo sobre **DERECHOS Y GARANTIAS DE L@S REPRESENTANTES DE L@S TRABAJADOR@S.**

Estamos acostumbrad@s en el ámbito de las relaciones laborales a que los empresarios se acojan constantemente a la ley del embudo siendo sumamente rigurosos ante determinados incumplimientos y faltas por parte de l@s trabajador@s aplicando todo tipo de sanciones y llegando en no pocas ocasiones al despido, pero a su vez siendo bastante permisivos consigo mismos obviando sus obligaciones legales muchas veces de forma descarada.

Con su habitual falta de respeto por parte de los empresarios a “su propia legalidad pueden estar incurriendo en responsabilidad de tipo administrativo y en otras ocasiones en responsabilidades de carácter penal, lo cual puede ser más grave. Es obligación de tod@s nosotr@s el exigirles el cumplimiento de las normas legales, estamos en nuestro derecho, unos derechos mínimos, pero que su incumplimiento sistemático lleva desde crear tensiones y conflictos en las relaciones laborales; asimismo, en ocasiones, pueden provocar enfermedades profesionales e incluso la muerte de compañer@s.

Como representantes de l@s trabajador@s debemos denunciar a los empresarios y sus gestores cuando incumplan las leyes como mínimo con el mismo nivel de contundencia que ellos emplean ante l@s trabajador@s.

Infracciones y sanciones de los empresarios

Arts. 93 ET y 45 LPRL

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 (también en materia de seguridad y salud laboral), tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley (Estatuto de los Trabajadores y Ley Prevención Riesgos Laborales).

CESIÓN DE TRABAJADOR@S

Muy grave

Art. 96.2 ET

La cesión de trabajadores/as en los términos prohibidos en la legislación vigente.

CIERRE EMPRESA

Muy grave

Art. 96.3 ET

El cierre de empresa o el cese de actividades temporal o definitivo, **sin la autorización de la autoridad laboral** cuando proceda.

CONTRATO DE TRABAJO

Leve

Art. 94.5 ET

No informar por escrito al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente

Grave

Art. 95.1 ET

No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este

GRADUACION DE LAS FALTAS EN GENERAL.

Leves.			Graves.			Muy graves.		
GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO	GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO	GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO
5.000 a 10.000	10.001 a 25.000	25.001 a 50.000	50.001 a 100.000	100.001 a 250.000	250.001 a 500.000	500.001 a 2.000.000	2.000.001 a 8.000.000	8.000.001 a 15.000.000

GRADUACION DE LAS FALTAS RELATIVAS A SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Leves.			Graves.			Muy graves.		
GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO	GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO	GRADO MINIMO	GRADO MEDIO	GRADO MAXIMO
Hasta 50.000	50.001 a 100.000	100.001 a 250.000	250.001 a 1.000.000	1.000.001 a 2.500.000	2.500.001 a 5.000.000	5.000.001 a 20.000.000	20.000.001 a 50.000.000	50.000.001 a 100.000.000

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado por escrito el trabajador/a.

Grave

Art. 95.6 ET

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada, temporales, mediante su **utilización en fraude de ley** respecto a personas, finalidades, supuestos, y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

CONTROL DE ACTIVIDAD

Leve

Art. 94.4 ET

No poner a disposición de los **trabajador@s a domicilio el documento de control** de la actividad laboral que realicen

DESEMPLEO

Grave

Art. 29 LEY 8/88

No entregar al trabajador/a en tiempo y forma el **certificado de empresa** y cuantos documentos sean precisos para la tramitación de la prestación de desempleo

Grave

Art. 29 LEY 8/88

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

Grave

Art. 29 LEY 8/88

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

Art. 29 LEY 8/88

Muy grave

El falseamiento de documentos o simulación de situaciones para que l@s trabajador@s obtengan o **disfruten fraudulentamente** prestaciones por desempleo.

Muy grave

Art. 29 LEY 8/88

La reanudación total o parcial del trabajo en los casos de **suspensión de contratos o reducción de jornada** en expediente de regulación de empleo, si l@s trabajador@s continúan cobrando fraudulentamente las prestaciones de desempleo.

DISCRIMINACIONES

Muy grave

Art. 96.12 ET

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 otr@s trabajador@s en la empresa y lengua dentro del estado español.

DISCRIMINACIONES Y VARIOS

Grave

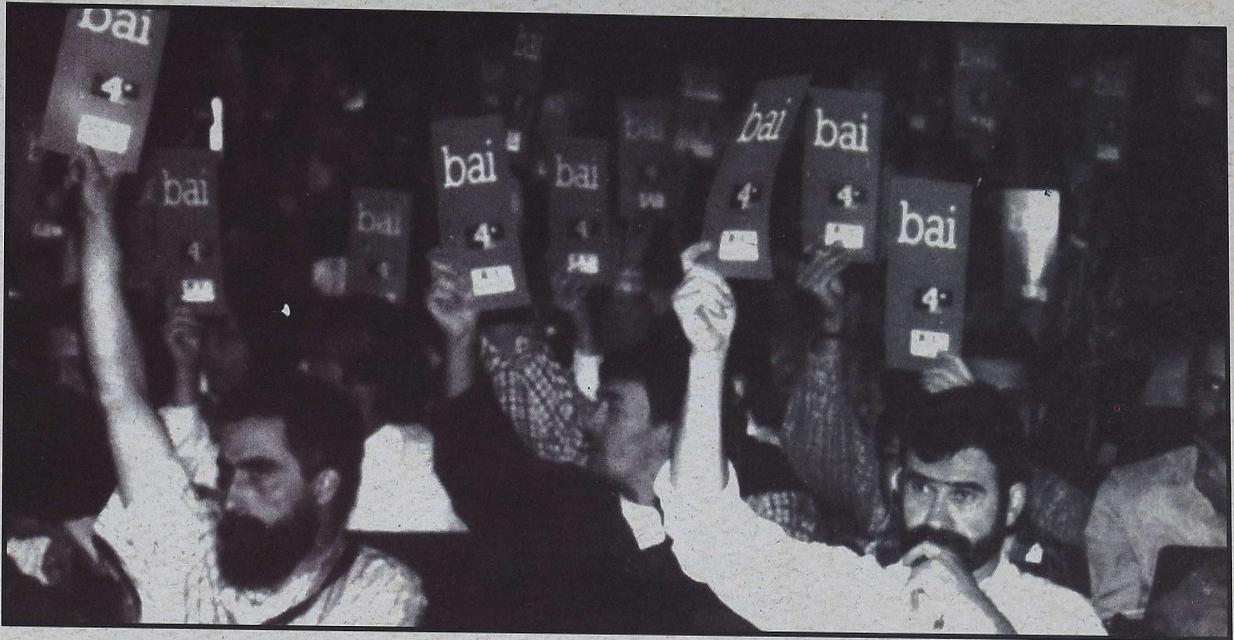
Art. 95.10 ET, Art. 4 ET (Extracto)

Establecer **condiciones de trabajo inferiores** a las recono-

cidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de l@s trabajador@s reconocid@s en el artículo 4 de esta ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente

L@s trabajador@s tienen como derechos básicos en el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga sus específica normativa los de:

- Libre sindicación
- Negociación colectiva
- Adopción de medidas de conflicto colectivo
- Huelga.
- Reunión
- Participación en la empresa.
- A la ocupación efectiva
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminad@s para el empleo, o una vez emplead@s por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados en el ET, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, tampoco podrán ser discriminad@s por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección



frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

EXTRANJER@S

Muy grave

Art. 35 LEY 8/88

Utilizar trabajador@s extranjero@s sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo **permiso de trabajo** o su renovación (ver también art. 32-33-34 ley 8/88)

INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE L@S TRABAJADOR@S.

Muy grave

Art. 96.11 ET

Los **actos del empresario que fueren contrarios** al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de l@s trabajador@s.

JORNADA

Leve

Art. 94.2 ET

No exponer en lugar visible del centro de trabajo el **calendario laboral** vigente

Grave

Art. 95.4 ET

Las **transgresión de las normas** y límites legales paccionados en materia de jornada, trabajo nocturno, **horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos**, y en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 del estatuto de los trabajadores.

LIBRO DE VISITAS

Leve

Art. 94.1 ET

La **falta** de libro de visitas de la inspección de trabajo y seguridad social en el centro de trabajo

MATERIA SINDICAL

Muy grave

Art. 96.5 ET

Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del **derecho de reunión** de l@s trabajador@s, de sus representant@s y de las secciones sindicales en los términos que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

Muy grave

Art. 96.6 ET

La vulneración del derecho de asistencia y **acceso a los centros de trabajo** en los términos establecidos por el art. 9.1 c. De la LOLS, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

Muy grave

Art. 96.7 ET

La transgresión de los deberes

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los **procesos electorales** a representantes de l@s trabajador@s.

Muy grave

Art. 96.8 ET

Las **transgresión de las cláusulas normativas** sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

Art. 96.9 ET

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.

Muy grave

Art. 96.10 ET

Los actos del empresario lesivos del derecho de **huelga** de l@s trabajador@s consistentes en la sustitución de trabajador@s en huelga por otr@s no vinculad@s al

centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

Grave

Art. 95.7 ET

La transgresión de los derechos de **información y consultas de l@s representantes de l@s trabajador@s** y de l@s delegad@s sindicales, en los términos que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

Grave

Art. 95.8 ET

La transgresión de los derechos de l@s representantes de l@s trabajador@s y de las secciones sindicales en materia de **crédito de horas** retribuidas y **locales adecuados** para el desarrollo de sus actividades, así como **tabloneros de anuncios** en los términos que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

Grave

Art. 95.9 ET

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 estuvieran establecidos.

MENORES

Muy grave

Art. 96.4 ET

La transgresión de las normas sobre trabajo de **menores** contempladas en el ET.

Muy grave

Art. 11 LEY 8/88

La inobservancia de la normativa vigente relativa a trabajos prohibidos a l@s **menores**.

Huelga: la sustitución de l@s trabajador@s en huelga es un acto considerado como muy grave.



MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Grave

Art. 95.5 ET

La modificación de las condiciones substanciales de trabajo impuesta **unilateralmente** por el empresario según lo establecido en el artículo 41 del ET.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Leve

ART 46.1 LPRL

La **falta de limpieza** de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de l@s trabajador@s

Leve

Art. 46.2 LPRL

No dar cuenta a la autoridad laboral de los **accidentes de trabajo** ocurridos y las **enfermedades profesionales** declaradas cuando tengan la calificación de **leves**

Leve

Art. 46.3 LPRL

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 cumplir, siempre que no se trate de industria peligrosa, insalubre o nociva, por sus elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

Leve

Art. 46.4 LPRL

Las que supongan **incumplimiento de normativa de pre-**

vención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de l@s trabajador@s.

Leve

Art. 46.5 LPRL

Cualesquiera otras que afecten **a obligaciones de carácter formal o documental** exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Grave

Art. 47.5 LPRL

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 cumplir, siempre que o se trate de industria peligrosa, insalubre o nociva, por sus elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

Grave

Art. 47.3 LPRL

No dar cuenta a la autoridad laboral de los **accidentes de trabajo** ocurridos y las **enfermedades profesionales** declaradas cuando tengan la calificación de **graves, muy graves o mortales**, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de l@s trabajador@s o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

Grave

Art. 47.16 LPRL

Las que supongan **incumplimiento de normativa de pre-**

vención de riesgos laborales, siempre que aquel cree un **riesgo grave** para la integridad física o salud de l@s trabajador@s afectad@s y especialmente en determinadas materias:

Grave

Art. 47.1 LPRL

No llevar a cabo las **evaluaciones de riesgos** y, en su caso, los **controles periódicos de las condiciones de trabajo** y de la actividad de l@s trabajador@s que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.

Grave

Art. 47.2 LPRL

No realizar los preceptivos **reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica** del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar a l@s trabajador@s afectad@s el resultado de los mismos.

Grave

Art. 47.4 LPRL

No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refiere los arts. 16, 22 y 23 LPRL.

Grave

Art. 47.6 LPRL

El incumplimiento de la obligación de elaborar el **plan de seguridad e higiene** en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas, así como el incum-

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

plimiento de dicha obligación mediante alteraciones en el volumen de la obra o en el número de trabajador@s en fraude de ley.

Grave

Art. 47.7 LPRL

Adscripción de **trabajador@s a puestos de trabajo** cuyas condiciones fuesen **incompatibles con sus características personales** o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo 47.8.

Grave

Art. 47.8 LPRL

Incumplimiento de obligaciones sobre **formación e información** suficiente y adecuada a l@s trabajador@s acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo 48.

Grave

Art. 47.9 LPRL

Superación de los límites de **exposición a los agentes nocivos** que conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales origine riesgos de daños graves para la seguridad y salud de l@s trabajador@s, sin adoptar

las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al art. 48.

Grave

Art. 47.10 LPRL

No adoptar las medidas previstas en el art. 20 LPRL en materia de **primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de l@s trabajador@s.**

Grave

Art. 47.11 LPRL

Incumplimiento de los **derechos de información, consulta y participación de l@s trabajador@s** reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Grave

Art. 47.12 LPRL

No proporcionar la **formación** o los **medios** adecuados para el desarrollo de sus funciones a l@s trabajadores designados para la actividades de prevención y a l@s **delegad@s de prevención.**

Grave

Art. 47.13 LPRL

No adoptar los empresarios que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo las **medidas de coordinación** necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

Grave

Art. 47.14 LPRL

No informar el empresario titular del centro de trabajo **a aquell@s otr@s que desarrollen actividades en el mismo** sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

Grave

Art. 47.15 LPRL

No designar a un@ o vari@s **trabajador@s** para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o **no organizar o concertar un servicio de prevención** cuando ello sea preceptivo.

Grave

Art. 47.17 LPRL

Incumplimiento del **deber de información** a l@s trabajador@s designad@s para ocuparse de las **actividades de prevención** o, en su caso, **al servicio de prevención** de la **incorporación a la empresa de trabajador@s con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.**

Grave

Art. 47.18 LPRL

No facilitar al servicio de prevención **el acceso a la información y documentación** señaladas en el art. 23 LPRL.

Grave

Art. 47.19 LPRL

No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al **control de una auditoría o evaluación externa** cuando se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

Muy grave

Art. 48.1 LPRL

La inobservancia de la normativa específica en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de **embarazo y lactan-**

cia.

Muy grave

Art. 48.2 LPRL

No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los **menores**.

Muy grave

Art. 48.3 LPRL

No paralizar o suspender de forma inmediata, a requerimiento de la inspección de trabajo, **los trabajos** que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de l@s trabajador@s, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

Muy grave

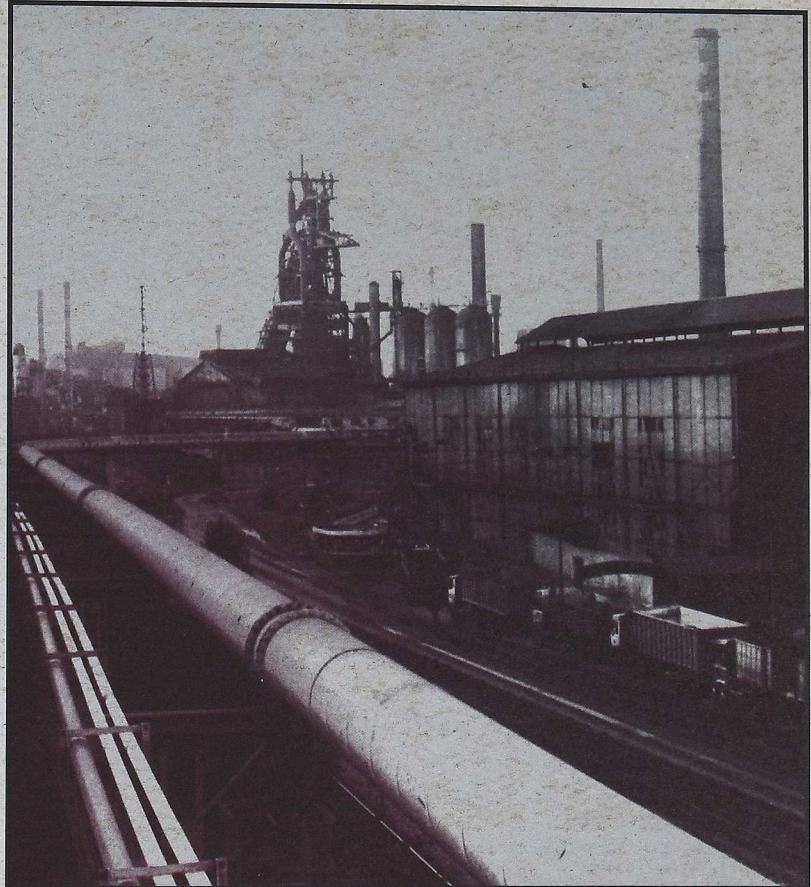
Art. 48.4 LPRL

Adscripción de **trabajador@s a puestos de trabajo** cuyas condiciones fuesen **incompatibles con sus características personales** o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquell@s a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y salud de l@s trabajador@s

Muy grave

Art. 48.5 LPRL

Incumplir el **deber de confi-**



dencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de l@s trabajador@s, en los términos previstos en el art. 22.4 LPRL.

Muy grave

Art. 48.6 LPRL

Superar los **límites de exposición a los agentes nocivos** que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de l@s trabajador@s sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

Muy grave

Art. 48.7 LPRL

Las acciones y omisiones que impidan **el ejercicio del derecho de l@s trabajador@s a paralizar su actividad** en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el art. 21 LPRL.

Muy grave

Art. 48.8 LPRL

No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

las que se derive un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y salud de l@s trabajador@s.

SALARIOS

Grave

Art. 95.2 ET

No consignar en el recibo de salarios las **cantidades realmente abonadas** al/la trabajador/a

Grave

Art. 95.3 ET

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de **finiquito**.

SEGURIDAD SOCIAL

Leve

Art. 13 LEY 8/88

No conservar durante 5 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.

Leve

Art. 13 LEY 8/88

No exponer en lugar destacado del centro de trabajo dentro del mes siguiente a aquel 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 l@s delegad@s de personal o comités de empresa.

Leve

Art. 13 LEY 8/88

No comunicar en tiempo y forma las bajas de l@s trabajador@s que cesen en el servicio a la empresa así como las demás variaciones que les afecten.

Leve

Art. 13 LEY 8/88

No facilitar a las entidades correspondientes los datos que estén obligados a proporcionar u omitirlos o consignarlos inexactamente.

Leve

Art. 13 LEY 8/88

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.

Leve

Art. 22 LEY 8/88

Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de la S. Social para las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

- **no dar cuenta semestralmente, al comité de empresa** de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración

Grave

Art. 23 LEY 8/88

Empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de la S. Social para las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

- **no mantener las instalaciones sanitarias propias** en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia

Grave

Art. 14 LEY 8/88

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.

Grave

Art. 14 LEY 8/88

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

Grave

Art. 14 LEY 8/88

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 a dicho libro.

Grave

Art. 14 LEY 8/88

No presentar dentro del plazo reglamentario y para su sellado,

los documentos de **cotización** cuando no se ingresen en tiempo la cuotas de la seguridad social, ni se haya solicitado el aplazamiento del pago.

Grave

Art. 14 LEY 8/88

No ingresar en la forma y plazo procedente **las cuotas** correspondientes, que por todos los conceptos recauda el sistema de la S. 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 este artículo 14.

Grave

Art. 14 LEY 8/88

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

Grave

Art. 14 LEY 8/88

Formalizar la protección por **accidentes de trabajo y enfer-**

medades profesionales del personal a su servicio en entidad distinta a la que legalmente corresponda.

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

Dar ocupación como trabajador@s a beneficiari@s de pensiones y otras prestaciones periódicas de la S. Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena cuando no se les haya dado de alta en la S. Social.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere este supuesto.

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

Retener indebidamente, no ingresándola dentro del plazo la parte de **cuota** de seguridad social **descontada a sus trabaja-**

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

dor@s, o efectuar descuentos, no ingresándolos, superiores a los legalmente establecidos.

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

Incurrir en connivencia con sus trabajador@s o con l@s demás beneficiari@s 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.

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

Pactar con sus trabajador@s

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 confiere el sistema de la Seguridad Social.

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

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

Muy grave

Art. 15 LEY 8/88

En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada un@ de l@s trabajador@s que hayan obtenido o disfruten fraudulentamente de prestaciones de la seguridad social.

TRASLADOS

Muy grave

Art. 96.13 ET

El incumplimiento por el empresario de la paralización de

la efectividad del traslado en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el art. 40.2 del ET.

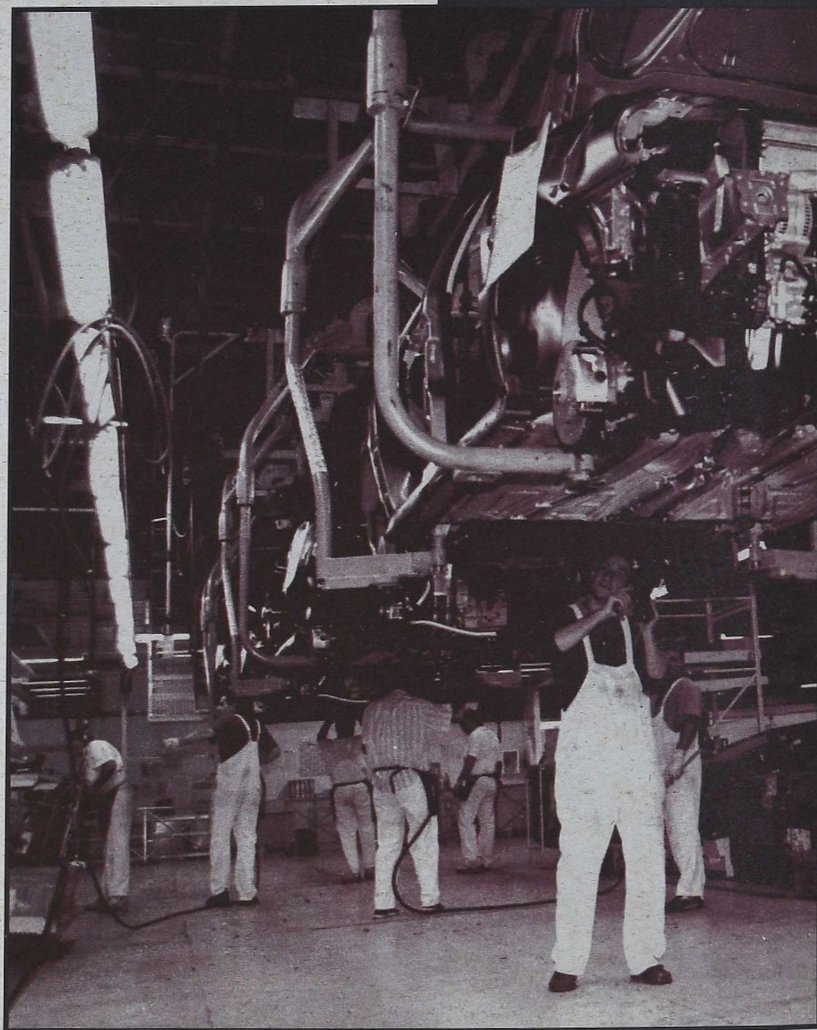
VARIOS

Leve

Art. 94.5 ET

Cualesquiera otros que afecten a obligaciones meramente formales y documentales

Pacto: Es delito pactar individualmente con l@s trabajador@s las cuotas a cargo del empresario.



Delitos, penas y sanciones

en el orden social.

Art. 10 Código Penal (CP)

Son delitos o faltas las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la ley.

Clases de las penas (Art. 32 CP). Privativas de libertad, de derechos, de multa.

PRIVATIVAS LIBERTAD

- a) Prisión
- b) Arresto fin semana
- c) Responsabilidad subsidiaria por impago de multa

PRIVATIVAS DERECHOS

- a) Inhabilitación absoluta
- b) Inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria...

- c) Suspensión de empleo o cargo público
- d) Privación del derecho a conducir vehículos a motor...
- e) Privación del derecho a la tenencia y porte de armas
- f) Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos
- g) Trabajos en beneficio de la comunidad

GRADUACION DE LAS PENAS (ART. 33 CP).

Leves.	Menos graves.	Graves.
<ul style="list-style-type: none"> • Privación del derecho a conducir vehículos a motor de 3 meses a 1 año • Privación del derecho a la tenencia y porte de armas de 3 meses a 1 año • Multa de 5 días a 2 meses • Arresto de 1 a 6 fines de semana • Trabajos para la comunidad de 16 a 96 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • Prisión de 6 meses a 3 años • Inhabilitaciones especiales hasta 3 años • Suspensión de empleo o cargo público hasta 3 años • Privación del derecho a conducir vehículos a motor de 1 año y un día a 6 años • Privación del derecho a la tenencia y porte de armas de 1 año y un día a 6 años • Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos de 6 meses a 3 años • Multa de más de 2 meses • Multa proporcional cualquiera que fuese su cuantía • Arresto de 7 a 24 fines de semana • Trabajos para la comunidad de 96 a 384 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • Prisión superior a 3 años • Inhabilitación absoluta • Inhabilitaciones especiales por más de 3 años • Suspensión de empleo o cargo público por más de 3 años • Privación del derecho a conducir vehículos a motor por más de 6 años • Privación del derecho a la tenencia y porte de armas por más de 6 años • Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos por más de 3 años

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

MULTA

Sanción pecuniaria que consiste en la imposición al/la condenad@ de **días-multa**. Es decir, condena a una multa de "x" días debiendo abonar por cada uno la cantidad que fije el juez, pudiendo la cuota diaria ir desde 200 hasta 50.000 pts. En función de la situación económica del/a condenad@. El impago de la multa conlleva la privación de libertad, a razón de un día de prisión por cada dos cuotas diarias impagadas.

Delitos contra los derechos de l@s trabajador@s.

CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

Si existe **violencia o intimidación** se elevará la pena de 3 a 4, 5 años y multa de 12 a 18 meses

Art. 311 CP

1. **Imponer** a trabajador@s a su servicio, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, **condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos** que tengan reconocidos por ley, convenio colectivo o contrato individual.

2. **Mantener** las referidas **condiciones impuestas por otro** con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior.

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 2 años y multa de 6 a 12 meses

Art. 314 CP

No restablecer la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos derivados, **después de producir una grave discriminación en el empleo, público o privado**, contra alguna persona por razón de: ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía; por ostentar representación legal o sindical de l@s trabajador@s; por parentesco con otr@s trabajador@s de la empresa; por el uso de alguna lengua oficial del estado español.

INMIGRACIÓN CLANDESTINA DE TRABAJADOR@S

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 1 a 12 meses

Art. 313 CP

1. **Promover o favorecer** por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajador@s a España.

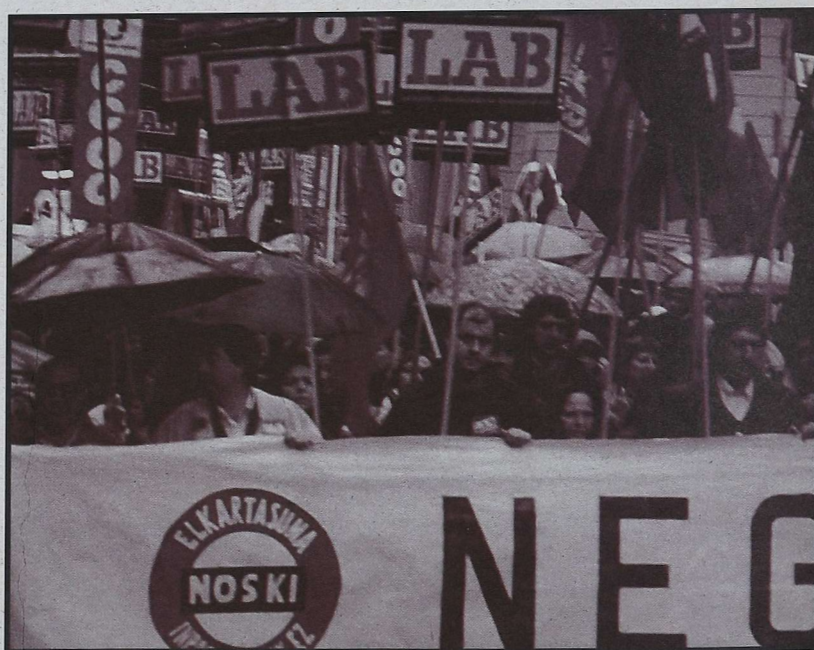
2. **Determinar o favorecer la emigración** de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación o usando de otro engaño semejante.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses

Si existe **fuerza, violencia o intimidación** se elevará la pena de 3 a 4, 5 años y multa de 12 a 18 meses



Art. 315 CP

Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga mediante engaño o abuso de situación de necesidad.

MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses

Si se comete la conducta por **imprudencia grave**: prisión de 3 a 6 meses y multa de 3 a 6 meses

Art. 316 CP

No facilitar los medios necesarios para que l@s trabajador@s desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, **infringiendo normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados**, de forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física.

TRÁFICO ILEGAL DE MANO DE OBRA

Sanción Penal:

Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses

Art. 312 CP

1. **Traficar** de manera ilegal con mano de obra.

2. **Reclutar** a personas o **determinar a abandonar su puesto de trabajo** ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas.

3. **Emplear a súbdit@s extranjero@s** sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen,

supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por ley, convenio o contrato individual.

Comentario: Entre el casuismo recogido por la jurisprudencia se halla el traspaso de l@s trabajador@s de una empresa a otra más potente del mismo grupo para luego proceder a la descapitalización de esta última (STS 4-5-90); o la transmisión subrepticia de toda la plantilla laboral (STS 28-2-92)

Nota a todo el capítulo:

Cuando las conductas anteriores se atribuyan a personas jurídicas (sociedades...), Se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes conociéndolo y pudiendo remediarlo, no hubiesen adoptado medidas para ello.

Delitos contra la Seguridad Social.

FRAUDES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Sanción Penal

Prisión de 1 a 4 años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía

Art. 307 CP

Defraudar a la seguridad social **por más de 15 millones** realizando las siguientes conductas:

1. **Eludir** el pago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta,

2. **Obtener indebidamente** devoluciones de cuotas,

3. **Disfrutar indebidamente y con animo fraudulento** de deducciones por cualquier concepto.

Delitos contra el Orden Socioeconómico.

DECLARACIÓN DE QUIEBRA, CONCURSO O SUSPENSIÓN DE PAGOS

Sanción Penal:

Prisión de 2 a 6 años y multa de 8 a 24 meses

Art. 260 CP

Causar o agravar dolosamente la situación de crisis económica o la insolvencia motivo de la declaración de quiebra, concurso o suspensión de pagos.

PAGO A ACREEDOR@S EN QUIEBRAS, CONCURSOS O SUSPENSIÓN DE PAGOS

Sanción Penal:

Prisión de 1 a 4 años y multa de 12 a 24 meses

Art. 259 CP

Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinado a pagar a un@ o vari@s acreedor@s con posposición del resto, concurriendo los siguientes requisitos:

- una vez admitida a trámite la solicitud de quiebra, concurso o suspensión de pagos,

- sin estar autorizad@ para ello ni judicialmente ni por los órganos concursales,

- y fuera de los casos permitidos por la ley.

5. De los incumplimientos y responsabilidades de los empresarios.

PROCEDIMIENTO DE QUIEBRA, CONCURSO O SUSPENSIÓN DE PAGOS

Sanción Penal:

Prisión de 1 a 2 años y multa de 6 a 12 meses

Art. 261 CP

Presentar, a sabiendas, **datos falsos** relativos al estado contable, con el fin de lograr la declaración de quiebra, concurso o suspensión de pagos.

Algunos comentarios de interés acerca de las penas.

Medida:

Clausura de la empresa y otras...

Art. 129 CP

El/la juez o tribunal, cuando lo prevea el código penal, y previa audiencia de los titulares o sus representantes legales, podrá imponer:

a) Clausura de empresa, locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La temporal no podrá exceder de 5 años.

b) Disolución de la sociedad, asociación o fundación.

c) Suspensión de las actividades de la sociedad, empresa... Por plazo no superior a 5 años.

d) Prohibición de realizar en el futuro actividades, operaciones mercantiles o negocios de la clase de aquellos en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Podrá tener carácter temporal (no más 5 años) o de-

finitivo.

e) Intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de l@s trabajador@s o de l@s acreedor@s por el tiempo necesario y sin que exceda de 5 años.

Medida:

Libertad condicional

Art. 90 a 93 CP

Para aquell@s condenad@s sentenciad@s en quienes concurren las circunstancias siguientes:

- que se encuentren en tercer grado penitenciario

- que hayan cumplido las 3/4 partes de la condena

- que hayan observado buena conducta

Medida:

Redención por trabajos

En el nuevo código penal **no se contempla** la redención de la pena por días trabajados en la cárcel, por lo que las penas se cumplirán en toda su duración, a salvo siem-

pre de la institución de la libertad condicional.

Medida:

Suspensión de la ejecución de la pena

Art. 80 y ss. CP

Antes llamada "remisión condicional", es la oportunidad de no ingresar en prisión, siempre y cuando se cumplan dos condiciones:

- carecer de antecedentes penales

- que la condena firme no exceda de 2 años

Medida:

Sustitución de la pena privativa de libertad y/o de la multa

Art. 88 y ss CP

L@s jueces o tribunales podrán sustituir las penas de prisión que no excedan de 1 año (excepcionalmente las que no excedan de 2 años) por arresto de fin de semana y multa. Y podrá, a su vez, sustituir las multas por privación de libertad o arresto de fin de semana.

